

61 17-22/37

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ»**

*На правах рукописи*

**Савчук Дмитрий Александрович**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ  
УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ  
ВЫПУСКНИКОВ РОССИЙСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ**

Специальность 22.00.08 - Социология управления

**ДИССЕРТАЦИЯ**  
на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Научный руководитель -  
кандидат философских наук, доцент  
**Быстрянец Сергей Борисович**

Санкт-Петербург  
2012

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Характеристика рынка труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации .....	25
Глава 2. Социальные технологии как научная парадигма и как практика управления в вузах и на рынке труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования .....	52
Глава 3. Мотивы профессионального совершенствования студентов и выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования .....	70
Глава 4 Социотехнологические модели в практике трудоустройства выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации .....	86
Заключение.....	142
Библиография.....	144
<u>Приложение 1.</u> Численность выпускников образовательных учреждений, обратившихся в органы службы занятости (в разрезе субъектов Российской Федерации) С 01.01.2010 по 31.12.2010 АИС «Регистр получателей услуг» на 27.12. 2011 .....	158
<u>Приложение 2.</u> . Численность выпускников образовательных учреждений, обратившихся в органы службы занятости (в разрезе субъектов Российской Федерации) С 01.01.2010 по 31.06.2010 АИС «Регистр получателей услуг» на 19.07. 2011 .....	161
<u>Приложение 3.</u> Информация о трудоустройстве выпускников ВПО 2010 г.....	164



## Введение

Сфера образования всегда была сферой наибольшего социального интереса. Объясняется это, по-видимому, тем, что даже люди, далёкие от забот о социальном благополучии и проблем преемственности поколений, понимали: система образования, существующая сегодня, обращена в будущее. Образование является частью среды, в рамках которой каждый член общества в течение всей жизни преодолевает различные этапы социализации: в рамках семьи, школы и школьного коллектива, профессиональную, экономическую, политическую и другие. Избранная мной тема является актуальной вследствие недооценки в настоящее время важности системы образования для становления экономической, политической, правовой, духовной и нравственной сфер социальной жизни российского общества. Именно эту недооценку, а также необходимость модернизации российской системы высшего профессионального образования, можно рассматривать как основные причины реорганизации этой системы.

Российская высшая школа переживает очень важный и сложный этап внутренней перестройки, продиктованный необходимостью соответствовать основополагающим требованиям Болонской «Декларации о европейском пространстве для высшего образования». Однако, как бы хорошо не был подготовлен специалист в рамках университета, если он не находит достойного места работы в профессиональной сфере, если у него нет возможности использовать полученные знания и навыки в полной мере, усилия, затраченные им самим, университетом и всей системой образования можно считать затраченными впустую. Трудоустройство выпускника, которое в постсоветское время происходит в основном стихийно и неупорядоченно, может свести все усилия по реорганизации высшего профессионального образования к минимуму. Поэтому изучение возможных

управленческих решений в области трудоустройства носят актуальный характер.

Возможные управленческие решения в сфере рынка труда выпускников высших профессиональных учебных заведений должны соответствовать запросам современной производственной и социальной сферы, на которую сориентирован вуз. Они должны также давать возможность выпускнику видеть перспективу своего профессионального роста. Следовательно, управленческие решения должны носить характер социальных технологий – систематически, а не разово, удовлетворяющих общественную потребность, как некий способ достижения социального результата в соответствии с социальными целями по более полному использованию человеческого капитала и отвечающих личностным запросам, представлениям людей о полезном и приемлемом достижении жизненных целей. Социальные технологии трудоустройства выпускников университетов должны соединять социальную эффективность и стремления будущих профессионалов.

Проблемы современного российского высшего образования и пути его развития являются предметом постоянных дискуссий в публицистической литературе и средствах массовых коммуникаций. Однако, в научной литературе, относящейся к сфере социологии высшего профессионального образования, в фундаментальных научных исследованиях ощущается недостаток. Из наиболее значительных работ считаю нужным выделить следующие работы. Проблемы управления образовательными системами, в частности оценка состояния и проблемы управления высшим профессиональным образованием, анализируются в трудах П.Ф.Анисимова, Г.А. Балыхина, А.А.Воронина, В.А. Жамина, Е.Н.Жильцова, В.М.Жураковского, В.М.Зуева, Н.Р.Кельчевской, Т.Л.Клячко, Е.А.Князева, Я.И.Кузьмина, И.А.Рождественской, О.Н.Смолина, А.И. Тихонова, А.В.Федотова, В.М.Филиппова, В.В.Чекмарева, С.В.Шишкина, Л.И.Якобсона. В этих работах, авторы которых в большинстве своем были

или остаются связанными с государственными институтами управления системой образования в России, обращается внимание на ведущую роль государства в регулировании и управлении сферой образования, а также выдвигаются предложения по формированию основных направлений образовательной политики государства в современных условиях реформирования образования.

Экономические проблемы совершенствования управлением образовательными учреждениями, вопросы стоимости, окупаемости, экономической эффективности, нормативного финансирования учреждений образования представлены в работах В.Н.Аверкина, А.И.Адамского, С.А.Беляков, Е.Н.Богачева, Г.А.Бордовского, Е.А.Карпухиной, Е.А.Князева, М.М.Кудинова, Б.Л.Рудника, Е.Н.Соболевой, Н.Л.Титовой.

Исследованию развития рынка образовательных услуг, проблемам маркетинга в сфере образования посвящены работы следующих ученых: И. Е. Артемьева, Ю. С. Васильева, С. В. Викторова, А. А. Воронина, В. В. Глухова, Е. Н. Жильцова, И. В. Зайцевского, У. Г. Зуннурова, Л. С. Карповой, И. И. Кретьова, Л. С.Латышевой, И. Н. Молчанова, А. П. Панкрухина, Л. И. Уханова, Н. В. Ушаковой, В. В. Чекмарева, В. П. Щетинина, Н. А. Хроменкова и др.

Особенно хотелось бы выделить материалы сборников Петрозаводского государственного университета «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России» (2010 и 2011 гг.). Сборники составлены по материалам Всероссийской научно-практической Интернет-конференции и содержат материал, дающий представление о состоянии рынка труда и рынка выпускников в регионах России.

В то же время, остаются слабо проанализированными и теоретически не раскрытыми проблемы разработки управленческих решений и механизмов, действующих на рынке выпускников высших

профессиональных образовательных учреждений. Вышеизложенное обуславливает актуальность темы диссертационного исследования.

**Целью** диссертационного исследования является разработка теоретических и методических основ управления трудоустройством выпускников, рынком труда выпускников в целом, что является важнейшим, итоговым и результирующим элементом во всей системе подготовки специалистов современными университетами как высшим звеном общественно-государственной системы образования.

В соответствии с основной целью диссертационного исследования поставлены и последовательно решены следующие **задачи**:

- проанализирован предшествующий зарубежный и российский, советский опыт подготовки специалистов высшей квалификации;
- показано, что трудоустройство является важнейшим звеном в системе подготовки специалиста, ключевым звеном всей системы специалиста любого профиля;
- показано, что в процессе изменения и реформирования высшей школы в России трудоустройство оставалось и продолжает оставаться звеном системы высшего профессионального образования наиболее слабо обеспеченным управленческими решениями и технологиями;
- выявлены специфические черты заинтересованности современного российского производства, государственных (бюджетных) секторов, а также общества в целом в планомерной, целенаправленной подготовке современных специалистов-профессионалов высшей квалификации;
- доказано, что спорадические, неупорядоченные контакты между российскими университетами и работодателями, трудоустраивающими выпускников учреждений ВПО приобретают характер социальных технологий, институционализируются;
- обоснована ключевая роль государственного регулирования в трудоустройстве выпускников российских учреждений ВПО, и неприемлемость для современного российского общества рыночных

механизмов поиска работы выпускниками университетов и в свою очередь работодателями специалистов;

- систематизированы пути адаптации молодых специалистов в рамках профессии.

В соответствии с целями и задачами диссертационного исследования были определены объект и предмет исследования.

**Объектом** исследования является российский рынок труда выпускников высших профессиональных образовательных учреждений (ВПО) и субъекты, действующие на рынке труда: государство, высшие профессиональные учебные заведения, выпускники ВПО.

**Предмет** исследования – управленческая практика субъектов рынка труда выпускников высших профессиональных образовательных учреждений, прежде всего государственных органов управления образованием, а также университетов, работодателей, самих выпускников.

**Гипотеза исследования:** особенности производственной и социальной сферы в России, задачи, стоящие перед обществом, российским государством и университетами требуют директивной управленческой системы взаимосвязи между университетами и субъектами рынка труда выпускников, являющимися работодателями для выпускников университетов.

Непосредственная социальная сфера, которая является объектом, моего исследования, это сфера рынка труда. Выпускник высшего учебного заведения в правовом, формальном смысле уже находится вне образовательной сферы. Предполагается, что он должен сменить основной вид деятельности. Он получил все возможные знания, навыки и умения необходимые ему для дальнейшей профессиональной карьеры. Руководство университетов, выдав выпускнику диплом об окончании университета, не имеет больше возможности руководить его деятельностью и действиями. Выпускник действительно оказывается в новой для себя социальной среде,

на рынке труда. Это сфера, где выпускник оказывается один на один с рыночной стихией.

С другой стороны, на рынке труда ему противостоит работодатель. Наиболее крупный работодатель на современном российском рынке труда – государство и государственные институты. Это потребитель выпускников с наиболее предсказуемыми и понятными требованиями, предъявляемыми к выпускнику. Требования, которые они предъявляют к выпускникам традиционные и не меняются в течение длительного времени. Однако всё чаще выпускники университетов сталкиваются с работодателями частными, вся производственно-хозяйственная, банковско-финансовая деятельность к настоящему времени выведена из-под государственного контроля. Можно, вероятно, говорить о тенденции увеличения таких субъектов на рынке труда. В этом случае выпускнику требуется убедить работодателя, что именно он нужен на рабочем месте, представить доказательства, что по своим профессиональным и личностным качествам именно он наиболее подходящая кандидатура для работодателя.

Работодатель совсем не обязательно должен знать особенности академической и профессиональной подготовки данного выпускника. Во многом его выбор будет носить случайный спонтанный и поверхностный характер. В результате потребность в работнике удовлетворена не будет, и он вернётся к решению кадровой проблемы в следующем году.

Однако наибольший ущерб в такой ситуации неупорядоченного выбора несёт общество в целом, воспринимающее систему университетского высшего профессионального образования как социальную потребность в воспроизводстве слоя профессионалов, необходимых социальной сфере, сфере производства и другим сферам, важным для самого существования общества.

В советской высшей школе сложилась и действовала довольно успешно система директивного распределения после окончания курса обучения выпускников высших учебных заведений на места работы. Она во

многих случаях игнорировала желания и возможности выпускника. Однако следует заметить, что она довольно успешно пополняла производство специалистами, хорошо подготовленными и перспективными. В частности, быстрое и достаточно эффективное развитие советской промышленности во многом объяснялось хорошей подготовкой специалистов, прошедших основательную подготовку в вузах. Вероятно, можно говорить об уместности, возможности оставить и закрепить за современными университетами эту функцию, ранее ими выполнявшуюся весьма удовлетворительно.

Такой социальный механизм уместен и в связи с тем, что именно вузы, в процессе подготовки специалистов изучают и пытаются прогнозировать перспективное развитие той или иной профессиональной сферы, для того, чтобы через некоторый промежуток времени выпустить на рынок труда конкурентоспособного специалиста, обладающего современными знаниями и умениями. Конечно, система высшей профессиональной подготовки и в России, и в других странах несёт отпечаток инерционности: вузы могут хорошо готовить специалистов, профессиональные знания и навыки которых отшлифованы годами постоянной рутинной профессиональной деятельности. Однако, трудно представить себе университет, который набирал бы студентов на специальности невостребуемые через четыре-пять лет обучения. Разумеется, государственные органы социальной защиты, профильные министерства, органы местного самоуправления, занятые и несущие ответственность за развитие социальной сферы региона, играют большую роль в регулировании рынка труда. Однако именно университеты в данной ситуации играют более активную, ведущую роль в организации сферы рынка труда выпускников. Это можно сравнить с ситуацией на рынке абитуриентов. Современная система отбора абитуриентов на обучение в высшей школе отдаёт административное преимущество школе, однако приоритет компетентности остаётся за университетами.

Так как система распределения выпускников, рынок труда выпускников развивался в единстве с системой высшего профессионального образования, следует, прежде всего, рассмотреть особенности развития именно этой сферы. В научной литературе встречается критика такой точки зрения. Например, в учебнике новгородского специалиста в области социологии образования А.М.Осипова указывается на недопустимость расширения сферы социальных функций образования в направлении трудоустройства<sup>1</sup>. Однако, вся предшествующая и современная практика говорит о разумности, неизбежности и рациональности такого решения проблемы трудоустройства.

Методологической основой моего исследования стала социологическая концепция социальных технологий. Она получила серьезное развитие в управленческой практике в настоящее время. В российской социологии особенности этой концепции изложены в работах Ю.П.Аверина, Г.И.Антонюка, Г.В.Атаманчука, В.Г.Афанасьева, В.С.Дудченко, А.Г.Здравомыслова, В.Н.Иванова, Л.Г.Ионина, Э.А.Капитонова, В.Н.Макаревича, В.И.Патрушева, В.И.Подшивалкина, И.М.Слепенкова, Ж.Т.Тощенко и других.

В диссертации рынок труда выпускников рассматривается как не упорядоченная, не институционализированная социальная среда. Это своего рода пограничная, промежуточная социальная сфера, где стандарты социального действия субъектов не приобрели устойчивого характера. В социологии сложилась концепция социальных институтов как одна из основных концепций, объясняющая предсказуемость, устойчивость общественной жизни. Рынок труда выпускников, с нашей точки зрения, нельзя пока рассматривать как институт. Эта область социальной жизни переживает период институционализации.

---

<sup>1</sup> Осипов, А.М. Социология образования: очерки теории.- Ростов н/Д: Феникс, 2006, с. 231-232.

Социальные институты рассматриваются в социологии как исторически закрепившиеся, устойчивые, самовозобновляющиеся виды социальных взаимодействий, в основе которых лежит удовлетворение тех или иных общественных потребностей. О трудоустройстве выпускников высших профессиональных образовательных учреждений как об общественной потребности говорить вполне допустимо. Однако, социальный институт – это ещё и процедура социальных действий, надёжно обеспечивающая, гарантирующая регулярное удовлетворение на достаточно высоком, квалифицированном уровне жизненно важной потребности. И такое суждение пока нельзя отнести к системе распределения выпускников.

Система же образования чаще всего рассматривается как важный социальный институт, ключевой, если речь идёт об условиях динамичного развития общества, жизненного успеха людей, живущих в этом обществе. Как институт образование отличается от спорадических, случайных социальных связей с целью передачи знаний, прежде всего постоянным и глубоким взаимодействием между участниками этой связи. Здесь наблюдается чёткое определение функций, прав и обязанностей, обеспечивающих высокую степень взаимодействия каждого учителя и ученика на любой стадии образовательной пирамиды, а также регламентация и контроль за этим взаимодействием, наличие специально подготовленных людей, передающих знания, обучающих профессиональным навыкам и умениям.

То есть систему трудоустройства выпускников ВПО (высшего профессионального образования) нельзя рассматривать как социальный институт, в отличие от системы образования, в том числе высшего профессионального образования, в связи со следующими обстоятельствами.

Во-первых, здесь не сложилось пока чёткого распределения функций, прав и обязанностей участников взаимодействий. Где каждый должен выполнять надлежащим образом свою функцию, а потому каждый может ожидать от партнёра надёжно обоснованных действий. Где поведение

личности в рамках социальной сферы обладает высокой степенью предсказуемости.

Во-вторых, в системе трудоустройства не сложилась окончательно определившаяся, устойчивая система разделения труда и профессионализация выполнения функций, неременное выполнение определённого круга обязанностей. Не так много людей, которые рассматривают деятельность на рынке трудоустройства как свою профессиональную деятельность. Хотя рекрутинговые агентства уже заняли вполне устойчивые позиции на этом рынке. Пока рано говорить об обеспечении достаточно высокой эффективности действий людей в этой области социальной жизни.

В-третьих, нет оснований говорить о сложившемся особом типе регламентации поведения людей на рынке трудоустройства выпускников. Отсутствуют обезличенные требования к тем, кто вновь включается в деятельность этой социальной сферы, нет устойчивого набора деперсонифицированных прав и обязанностей, соответствующих некоему исторически отобранному и наиболее рациональному, эффективному варианту поведения участников взаимодействий на данном рынке.

В-четвёртых, М.Вебер определяя институты как коллективную форму организации социальной жизни подчёркивал: «Сообщества, где одним из определяющих поведение факторов служит наличие рациональных установлений и аппарата принуждения, мы будем называть институтами»<sup>2</sup>. То есть, для немецкого социолога были важны особые процедуры социальных взаимодействий, основу которых составляет устойчивый комплекс норм и правил, а также контроля и санкций. Анализ социального института предполагает наличие норм, то есть правил социальной игры, социальных действий и ценностей, которые обеспечивают выполнение этих норм. По поводу рынка труда выпускников российских ВПО пока нельзя сказать, что здесь сложились деиндивидуализированные стандарты в целях

---

<sup>2</sup> Вебер, М. Избранные произведения. - М.: Прогресс, 1990, с.537.

рационализации взаимодействий субъектов. В действиях субъектов рынке труда выпускников преобладают неписаная нормативная регуляция или таковая вовсе отсутствует. Не сложилось стандарта обычного, традиционного поведения, нарушение которого было бы чревато санкциями положительного или негативного типа.

Поэтому рынок труда выпускников российских университетов можно рассматривать как социальную сферу государственного регулирования, где от лица всего общества университетам и работодателям предъявляется требование удовлетворить потребность общества в новом, хорошо и современно подготовленном поколении профессионалов высшей квалификации.

Вместе с тем, рынок труда выпускников ВПО можно рассматривать как часть системы образования, несмотря на, безусловно, имеющиеся к этому препятствия. В целом антропологически способность человека к обучению и социальная потребность в образовании называется культурой – негенетическим, информационно-передаваемым опытом в виде символов, идеалов, норм и понятий. Обучение человека социальной жизни – общественному бытию и общественному мышлению, формирование личности в интеллектуальном, нравственном и физическом смысле осуществляется средствами инструктивного, в отличие от селективного (биологического), механизма. Образование как социальная практика существовала всегда, превращение его в социальный институт происходит, когда простые образовательные системы (семья, ремесленные цеха, монастыри) не справляются с общественными потребностями в образовании. Современное образование, по выражению Э.Тоффлера, - «стержень третьей волны» цивилизации, оно должно быть фундаментальным и разнообразным, максимально индивидуальным, использовать интенсивные техники обучения. С формально-феноменологической стороны, подобный институт представляет собой систему коммуникативных действий, но с точки зрения сущности педагогического процесса, образование есть применение

кооперативного принципа во всём его богатстве. Ведь образовательная деятельность состоит в практической реализации приемлемой модели специалиста, а концепция этой модели детерминирует образовательные стратегии и конкретные технологии.

Образование есть передача профессиональных знаний и поведенческих норм и принципов от одного поколения к другому. Современные образовательные институты, как это и было прежде, выполняют две существенные и порой противоречащие одна другой функции: создают интеллектуально-профессиональный потенциал общества и ведут нравственную подготовку человека и гражданина к будущей деятельности. Подготовка специализированной рабочей силы – декларируемая цель образования, поэтому некоторые школьники и студенты считают, что их должны учить только профессиональным знаниям и умениям вне всякой идеологии и морали. Но государственное образование во всём мире способствует воспитанию таких качеств, как честность, патриотизм, вера в справедливость, способность к соревнованию и коммуникации, верность слову, послушание закону и другие. Эта частная и универсальная функции в равной мере важны для общества, хотя в фокусе моего исследования только одна из них. Дилемма между ними возможно наиболее фундаментальна, вызывая напряжение в системах образования.

Традиция связывать проблему трудоустройства с высшей школой закрепила в период существования и развития советской высшей школы. Весьма компетентным источником здесь я считаю работы Ф.Р.Филиппова<sup>3</sup>. Он указал на важнейшее место механизма директивного распределения выпускников, позволявшего системе высшего образования целенаправленно воздействовать на всё общество. Направления такого воздействия: 1) в сфере экономики образование формирует работников производства, поэтому достигнутые показатели общеобразовательного уровня населения превышали

---

<sup>3</sup> Филиппов, Ф.Р. Совершенствование социальных функций системы образования.- М.: Знание, 1986.

формально-квалификационные характеристики рабочих мест в экономике страны; 2) в социальной структуре образование благодаря директивному трудоустройству распределяло людей между ячейками общества и тем самым, активно воздействовало на процессы изменения социальной структуры; 3) в сфере политики образование, в том числе высшее, прививало первичные навыки политической деятельности, основы политической и правовой культуры; 4) в духовной жизни система образования содействовала нравственному прогрессу, всестороннему и гармоничному развитию личности. При том, что отмеченные Ф.Р.Филипповым направления влияния и воздействия системы образования на общество несут определенную идеологическую нагрузку, особенно в установке на всестороннее и гармоническое развитие личности, в трактовке нравственного прогресса, нельзя не отметить их объективность. Система высшего профессионального образования действительно воздействует на экономику, формируя специалистов определенного уровня. Инженер, который обучен производить расчёты на компьютере, не станет использовать логарифмическую линейку и калькулятор. Экономист будет ориентироваться на тенденции регионального и глобального экономического тренда. Специалиста по логистике трудно определить как снабженца. Специалист в государственном и муниципальном управлении будет знать особенности реализации концепции социального и правового государства в разных странах мира. Стоит отметить, что единый государственный экзамен все выпускники вузов сдавали по дисциплине политической. Это давало возможность, как бы мы к этому не относились, унифицировать поведение людей в сфере политики. В современных университетских программах подготовки эту функцию, функцию обучения, формирования навыков и унификации поведения людей в политической сфере, возлагается на дисциплину «Политология». Однако, в вузах, где эта дисциплина сохранена, она локализована в одном семестре, и её значение снижено. Возможно, этим объясняется хаотичность, спонтанность

современных российских граждан, сталкивающихся с новой для них политической реальностью.

Изучение общественного механизма трудоустройства выпускников высших учебных заведений, с моей точки зрения, возможно в рамках общефилософских и общесоциологических трактовок, имеющих глубокие исторические корни. Это, прежде всего труды философов-классиков Аристотеля, Г. Гегеля, В. Гумбольдта, У. Джемса, Д. Дьюи, К. Маркса, Ж-Ж Руссо, Ж.- П. Сартра, Э. Фромма, М. Хайдеггера, М. Шелера, К. Ясперса и других. Образование рассматривалось ими главным образом в контексте закономерностей общественной жизни. В теоретической социологии представляются наиболее значимыми работы, характеризующие воспроизводство социальных качеств индивидов в контексте социокультурных и, разумеется, социальных профессиональных отношений. Считаю нужным назвать труды Э. Дюркгейма и П.А. Сорокина, а также работы Т. Парсонса и Р. Мертона, содержащие концепцию социально-нормативной роли образования. Образование как необходимое звено функционирования и трансляции знания, в том числе знания утилитарного, прикладного, профессионального рассматривается в трудах П.Бергера, Т.Лукмана, К.Мангейма, М.Шелера.

В отечественной социологической литературе значительное внимание уделялось проблемам сущности, структуры и основных функций системы образования. Назовем лишь некоторые имена исследователей: Н.А. Аитов, В.Е. Вишневский, В.М. Димов, С.Н. Еремин, Г.Е. Зборовский, В.Т. Лисовский, В.Я. Нечаев, Л.Я. Рубина, М.Н. Руткевич, В.Н. Турченко, Ф.Р. Филиппов, В.Н. Шубкин и другие.

Считаю необходимым отметить также основательные, фундаментальные работы группы современных исследователей сформировавшуюся на базе РГПУ им.А.И. Герцена (Санкт-Петербург). Это А.В.Воронцов, В.В.Тумалев, В.Г.Зарубин, О.К.Крокинская. К этой группе

можно, вероятно, отнести и учёного-социолога, развивающего традиции классической школы социологии образования А.М.Осипова.

Проблемы связи образования с духовной культурой общества, социализацией молодежи, профессиональной ориентации молодёжи и студенчества нашли отражение в трудах отечественных философов, социологов, психологов. Среди них: К.А. Абульханова-Славская, А.И. Арнольдов, Н.А. Баллер, Л.П. Буева, Ю.Г. Волков, Ф.А. Гайсин, СИ. Григорьев, П.С. Гуревич, Р. Г. Гурова, В.И. Добренькое, М.С. Каган, В.Е. Кемеров, И.С. Кон, М.Х. Титма и других.

Формированию сознания российской молодежи и её профессиональному самоопределению в условиях рыночных реформ посвящены труды Ю.Г. Волкова, В.И. Добренькова, Т.Н. Кухтевича, Н.И. Мельниковой, СВ. Туманова. Названные исследователи показали объективно существующее противоречие между узко прагматическими ориентациями молодежи и потребностями универсального развития личности, а также насущными потребностями общественного развития. Специально изучались ценностные ориентации молодого поколения в исследованиях В.В. Журавлева, В.А. Родионова, А.Н. Цепляева, Р.М. Нугаева, М.А. Нугаева, А.Б. Мадиярова. Изучение роли и социальных функций образования в реформируемом российском обществе, изменения социального облика студенчества нашли достойное место в трудах ученых Саратовской школы. Укажем следующие имена: В.И. Бегинин, Г.В. Дыльнов, О.Н. Ежов, Т.А. Калугина, А.Г. Кузнецов, А.Н. Ножкин, Н.И. Мельникова, Д.В. Михель, В.В. Печенкин, С.В. Суворов, Н.И. Шевченко, Л.С. Яковлев, В.Н. Ярская, Е.Р. Ярская - Смирнова и другие. Во второй половине 1990-х-начале 2000-х годов изучение ценностного мира студенческой молодежи нашло отражение в научных статьях Л.И. Бойко, Р.Ю. Вишневого, Л.Я. Рубиной, Б.П. Зборовского, Ф.Г. Зиятдиновой, В.В. Морозова, СП. Парамоновой, М.Н. Руткевича, Л.С. Щенниковой, Г.А. Чередниченко и других. Называя имеющиеся исследования, следует отметить, что при значительной степени

изученности проблемы, в указанных работах отсутствует системный взгляд на процесс формирования профессиональных и жизненных ценностей и профессиональных предпочтений и позиции личности. Слабо выражена связь ценностных ориентаций с профессиональными интересами, социальной активностью и духовной культурой личности.

Важной чертой современного образования и обучения является его направленность на формирование у учащихся умения приспосабливаться и осваивать быстро меняющийся мир. Важно отметить, что в конце 70-х годов XX века были сформулированы представления о двух основных типах обучения – так называемом «поддерживающем» и «инновационном»<sup>4</sup>.

«Поддерживающее» обучение (maintenance learning) - процесс и результат такой учебной деятельности направлены на поддержание, воспроизводство существующей культуры и профессиональных компетенций, в целом социального опыта. Образцом такого типа обучающей системы было советская система высшего профессионального образования. Именно эта системы подвергается в настоящее время реформированию.

«Инновационное» обучение (innovative learning) – процесс и результат такой учебной деятельности стимулируют позитивные изменения существующей культурной и социальной среды. Такой тип образования стимулирует отклик на возникающие перед современным человеком многочисленные проблемные ситуации. В теоретических дидактических разработках в России и зарубежом сегодня всё большее распространение получает инновационное обучение. Однако на практике в вузах всё ещё преобладает «поддерживающий» тип. Это преобладание, по мнению учёных<sup>5</sup>, и объясняет неподготовленность учащихся и общества в целом к проблемным ситуациям, возникающим в современном мире, их

<sup>4</sup> Суд над системой образования: Стратегия на будущее. Под ред. У.Д.Джонстона. – М.: Педагогика, 1991.

<sup>5</sup> Бим-Бад, Б.М. Антропологические основания теории и практики современного образования. - М.: Изд-во открытого университета, 1994, с. 36.

неспособность адекватно и своевременно отозваться на возникающие перед обществом и перед каждым человеком проблемы.

Инновационные процессы являются закономерностью в развитии современного образования. Понятие «инновация» относится не только к созданию и внедрению новшеств, но и к таким изменениям, которые сопровождаются изменениями в образе деятельности, логике мышления<sup>6</sup>.

Я считаю нужным выделить два инновационных подхода к обучению.

1. Технологический подход, который модернизирует традиционное обучение на основе репродуктивной деятельности учащихся. Такой подход определяет разработку моделей обучения (то есть план действий при осуществлении учебного процесса) как организацию учащимися строго фиксируемых эталонов усвоения. Учебный процесс в данном случае ориентирован на традиционные задачи репродуктивного обучения. Учебный процесс соответствует технологическому процессу с фиксированными, ожидаемыми результатами.

2. Поисковый подход, преобразующий традиционное обучение на основе продуктивной деятельности учащихся, определяет разработку моделей обучения как иницируемого учащимися освоения нового опыта. Целью в данном случае является развитие у учащихся способности самостоятельно осваивать новый опыт. Цель деятельности педагога и самих учащихся является приобретение новых способов действий, новых знаний. Основной, базовой моделью в рамках технологического процесса является модель обучения как учебного цикла с воспроизводимыми учебными результатами. Обобщенной базовой моделью в границах поискового подхода является модель обучения как творческого поиска.

Выше мною была дана характеристика некоторых школ и направлений, изучавших и продолжающих изучать сферу образования в целом, а также социальную среду рынка выпускников вузов. Однако без группировки информации и знаний в научный продукт, будь то научный

---

<sup>6</sup> Саймон, Б. Общество и образование. - М.: Прогресс, 1989.

закон или закономерность, социологическая дефиниция и термин, научная гипотеза или теория, модель, усилия учёных были бы вне поля науки, оставались бы философами, методистами, практиками, но не учёными. Очень важную роль в формировании научности в изучении социальной реальности любого характера играет методология и методологические принципы, позволяющие информацию и знания переводить в науку. В своей работу я ориентировался на методологию процедурной концептуализации, выдвинутой в монографиях Быстринцева С.Б.. В целом свои исследования я пытаюсь концептуализировать в теорию «рынка выпускников высших профессиональных образовательных учреждений (университетов, вузов)».

В своём исследовании я рассматриваю рынок труда выпускников высших профессиональных образовательных учреждений (ВПО) как специфическую социальную среду, где главными действующими субъектами являются университеты, выпускающие специалистов высшей квалификации, работодатели, ведущие поиск подходящих специалистов, государство, выступающее от имени всего общества, заинтересованное в модернизации и интенсификации экономики и в социальном благополучии своих граждан. Можно более или менее точно определять ёмкость этого рынка. Она равна количеству выпускников учреждений ВПО в каждом данном году. Каждый год выпускники университетов оживляют этот рынок, а затем, через несколько месяцев этот рынок замирает. Вероятно, его можно сравнить с сердцем, пульсирующими движениями разгоняющим кровь по всему организму. И импульсы, заставляющие функционировать этот социальный феномен, исходят от государства и государственных органов управления системой образования. Только государство, а не какой-нибудь другой институт, из существующих в настоящее время в России, способно сделать процессы и движения, идущие на рынке труда выпускников, управляемыми, ориентированными на социально значимую цель и предсказуемыми.

Надо отметить, что государство в полной мере осознаёт важность своей роли в регулировании трудоустройства выпускников университетов. В

частности, это нашло отражение в материалах совместного заседания Государственного Совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по модернизации и технологическому развитию экономики России от 31 августа 2010. Рассматривался вопрос «О приоритетах развития профессионального образования в России». В докладе рабочей группы отмечалось: «Необходимость рассмотрения приоритетов развития профессионального образования на совместном заседании Государственного Совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по модернизации и технологическому развитию экономики России обусловлена тем, что сегодня всему обществу становится очевидным – реализация государственной политики в области модернизации требует адекватного кадрового обеспечения и является делом не только ведомств и нескольких прорывных институтов развития, но касается всех субъектов Российской Федерации, требует безотлагательной мобилизации усилий всего общества». Далее во вступительном слове Президент РФ Д.А.Медведев отметил, что «...подготовка специалистов должна вестись с учётом реальных потребностей экономики в условиях модернизации нашей экономики. Чтобы профессионально-техническое образование было переориентировано на нужды перспективных производств, нужны регионально-отраслевые прогнозы потребности в кадровых ресурсах. То есть, нужен чёткий заказ: сколько специалистов, какого уровня, какой квалификации требуется в масштабах страны. И ответ на этот вопрос должно дать государство вместе с предпринимательским сообществом»<sup>7</sup>.

Рынок труда в целом и его составная и наиболее важная часть рынок труда выпускников вузов являются составной частью экономики, поэтому формирование и регулирование этих рынков – важнейшая задача государства. В настоящее время становится понятно, что в отличие от рынков развитых стран, где механизмы движения и действий субъектов

<sup>7</sup> Распоряжение Президента РФ от 23.08.2010 N 551-рп "О проведении 31 августа 2010 года совместного заседания Государственного совета Российской Федерации и Комиссии при Президенте Российской Федерации по модернизации и технологическому развитию экономики России с повесткой дня "О приоритетах развития профессионального образования в России".

определились, российские рынки нуждаются во внешнем регулировании. Регулирование здесь в силу его специфики, трудно разрешимости и в то же время значимости для всего российского общества невозможно лишь за счёт экономических рычагов. Ни один общественный институт, кроме государства не обладает такими возможностями и авторитетом, чтобы взять на себя регулирование данной социальной сферой.

Становление рыночных отношений и формирование гражданского общества поставили сферу образования и рынок трудоустройства выпускников в новые условия функционирования. Первоначально эти условия развивались как последовательное усиление роли общественной составляющей в управлении образованием, выражавшейся, прежде всего в углублении хозяйственной и правовой автономии образовательных учреждений. Первоначально предполагалось, что роль государства и государственных институтов в управлении системой образования, взятой максимально широко, должна снижаться, а их функции передаваться общественным институтам и самим образовательным учреждениям. Однако традиции и инерция централизованного государственного управления, кризисные явления в экономике, а также объективно большой объем информации о внешних условиях, которые могут обеспечить устойчивое состояние и развитие образовательных учреждений, университетов, привели к тому, что централизованное начало постоянно усиливалось, сокращая самостоятельность университетов в организационных, хозяйственных и других отношениях. Такой отказ в большой степени под влиянием объективных обстоятельств от самостоятельности и самоуправления в пользу государства сопровождался исключением из федерального законодательства декларированных ранее положений о государственных гарантиях приоритета в развитии образования.

В документах, где объяснялись среднесрочные цели модернизации образования, была заявлена основная цель: обеспечение конкурентоспособности России на мировом уровне путём повышения

ориентации системы образования на рынок труда, перехода на нормальное финансирование, создание и развитие новых форм образовательных организаций и различных форм их взаимодействия. Для достижения этих целей в сфере управления образованием предусматривалось в частности:

- внедрение и реализация образовательных программ различных уровней образования;
- выделение в системе высшего профессионального образования национальных университетов и системообразующих вузов, а также организация сетевого взаимодействия образовательных учреждений;
- повышение эффективности институционального управления при изменении организационно-правовых форм деятельности университетов;
- внедрение механизмов взаимодействия учреждений высшего профессионального образования и работодателей<sup>8</sup>.

Из этого далеко не полного перечня задач, которые решались в течение последних лет, задаче внедрения механизмов взаимодействия университетов и работодателей, то есть задаче правовой и организационной упорядоченности рынка выпускников вузов уделялось на федеральном уровне меньше всего внимания. Эту задачу частично решали на уровне субъектов федерации с различной степенью эффективности.

Известно, что во многих субъектах Российской Федерации приняты специальные программы развития профессионального образования, в том числе и высшего, имеющие целью упорядочивание этой по своему характеру рыночной среды. Мне удалось познакомиться и включить в исследование некоторые материалы региональных правительств. Однако, усилий только местных властей явно не достаточно. Считаю, что результаты моего исследования говорят о необходимости принятия на федеральном уровне законодательного документа, регламентирующего и упорядочивающего

---

<sup>8</sup> Концепция модернизации российского образования на период до 2010, одобренная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001 г. №1756-р.

рынок выпускников вузов. Возможно, это будет возврат к уже известной и показавшей свою действенность в условиях индустриальной модернизации системы обязательного распределения выпускников университетов, обучавшихся на бюджетных местах, на профессиональные позиции важные для развития общества и функционирования государства.

## Глава 1. Характеристика рынка труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации

В данной главе мною решаются в основном теоретические задачи. Прежде всего, выделяется и локализуется исследуемая социальная среда – рынок труда выпускников российских высших профессиональных образовательных учреждений (ВПО). Эта социальная среда тесно связана с экономикой. Подъёмы и кризисы в глобальной и региональной экономике увеличивают и уменьшают напряженность на этом рынке. Характер экономики – увеличение в экономике сферы услуг, по сравнению с промышленностью и сельским хозяйством – влияет на структуру рынка выпускников. Экономика предшествующего периода была индустриальной и требовала большого количества инженеров, относительно малое количество экономистов и юристов. Современная рыночная экономика, построенная на частной собственности, потребляет экономистов и юристов на порядки больше. Изменился перечень инженерных специальностей. Теперь это не просто инженеры-механики, или инженеры-технологи, а инженеры, подготовленные для работы в областях информационных технологий, нанотехнологий, биотехнологий. Увеличение показателей уровня жизни людей сделало популярными специалистов в сфере сервиса, услуг, туризма, общественного питания, а также медиков, фармацевтов, экологов. Формирование гражданского общества и политической сферы вывело на рынок труда ВПО политологов, социологов, журналистов, PR-менеджеров, специалистов государственного и муниципального управления. На рынок труда выпускников ВПО влияет демографические колебания, миграционные процессы и другие факторы.

Рынок выпускников ВПО во многих своих аспектах представляет собой пока достаточно спонтанные действия субъектов. То, что мы называем рынком предполагает значительную степень самоуправления. Но следует

учитывать, что именно в этой точке происходит экономическая конвертация, материализация всех многолетних усилий высших профессиональных школ по подготовке специалистов. Здесь выпускники ВПО имеют возможность получить достойную оценку своих усилий в период обучения. Рынок может выдать им своего рода карьерный кредит в виде рабочего места с перспективами профессионального роста. Но выпускник может оказаться в ситуации депрофессионализации, объективного процесса потери профессиональных знаний, умений, навыков не получив соответствующего рабочего места и социального статуса. Тогда время и средства, затраченные им, государством, обществом в целом следует рассматривать как затраченные впустую, потерянные. Именно в таких ситуациях уместны социальные технологии. Академик В.Г.Афанасьев отмечал, что социальная технология может выступать специфическим посредником между объективно протекающими социальными процессами и субъективной деятельностью людей, органически связывая её с социальным управлением, носителем которого в нашем случае может быть государство. По словам В.Г.Афанасьева в социальной технологии реализуется «перевод объективных законов в механизм социального управления, то есть перевод абстрактного языка науки, отражающей объективные законы развития общества, на конкретный язык решений, нормативов, предписаний, регламентирующих, стимулирующих людей на достижения поставленных целей»<sup>9</sup>. То есть мы можем много знать о рынке труда выпускников ВПО, но именно социальные технологии трудоустройства выпускников соединяют их с общественными целями.

Значение социальной технологии заключается, прежде всего, в том, что она делает деятельность людей более рациональной, включая в неё те ресурсы, процессы и операции, которые необходимы для достижения поставленных целей. Такого типа деятельность более всего уместна для

<sup>9</sup> Афанасьев, В.Г. Общество: системность, познание, управление. – М.: Политиздат, 1983, с.369.

нежесткого регулирования социальных систем рыночного типа, в том числе и рынка труда выпускников ВПО.

Социальный феномен рынка в России существует только последние четверть века, время активной жизни одного человека. Но совсем не обязательно самому совершать ошибки и учиться на них. Нужно учитывать опыт других стран. Вопросы социальной политики в целом и политики на различных рынках труда являются рутинными для стран, чья экономика основана на законах самоуправляющегося рынка. Их опыт представляет большой интерес для России, где феномен рынка, его модель находится в стадии становления. Однако следует помнить, что некритическое копирование социальных моделей невозможно.

В рекомендациях по социальному менеджменту можно встретить несколько типов стратегий управления рынком труда, в частности это касается и изучаемого мной рынка труда выпускников<sup>10</sup>.

1. Модель, построенная на технологиях поощрения предпринимательской активности трудоспособных граждан, особенно это касается выпускников ВПО. Для них разрабатываются технологии, ставшие популярными и в России в последнее время, технология «стартапов». Для уменьшения социальной напряженности малообеспеченным группам создаётся приемлемый уровень жизни за счёт перераспределения части национального дохода. Эти технологии действуют в США, поэтому условно модель можно назвать американской. Одной из характерных черт рынка труда США, как замечают М.Армстронг и Э.Барон, сокращение издержек на рабочую силу происходит за счёт увольнения работников, а не за счёт их перемещения внутри предприятия или между предприятиями одной фирмы, как это наблюдается, например, в Японии. Эти технологии вызывают высокую мобильность специалистов, как профессиональную, так и географическую. Выпускник университета активно ищет работу. По оценкам

<sup>10</sup> См. Armstrong M., Baron A. Performance Management: the New Realities. IPD, London, 1998.

специалистов, в США около 10% выпускников, ищущих работу, в течение года после выпуска, меняют работу. Результат – относительно высокий уровень безработицы, выше, чем в Японии или Швеции.

2. Шведская модель социальной политики на рынке труда основана на социал-демократической идее сокращения имущественного неравенства за счет перераспределения национального дохода в пользу менее обеспеченных слоёв. Это создаёт условия для востребованности квалифицированных работников. В Швеции проводится активная государственная политика занятости населения. Как отмечено английскими учёными, зарегистрированная безработица в стране десятилетиями не превышала 3%. Социальные технологии базируются на относительно высоком уровне экономического благосостояния страны и квалификации работников.

Известно, что политика занятости в Швеции начала формироваться более 50 лет назад. Основания для такой политики в трудах шведских экономистов – Р.Мейднера и Г.Рена. В 1951 году они представили на конференции профсоюзов доклад «Профсоюз и полная занятость». В предложенной ими модели были взаимоувязаны экономическое развитие, оплата труда и политика государства на рынке труда. Особое место в докладе отводилось выпускникам шведских университетов, играющих роль постоянного инновационного движителя экономики. На основании этой связи была разработана и принята на государственном уровне модель достижения полной занятости, содержащая четыре основных технологических элемента: ограничительную фискальную политику; политику солидарности в заработной плате; активную политику на рынке труда; поддержку отраслей, определённых государственной программой предпочтительного развития. Можно заметить черты шведской модели в действиях российского правительства в период президентства Д.А.Медведева. Однако, в отличие от ситуации в Швеции, действия российского Министерства образования и науки на рынке труда выпускников ВПО, выдают в них сторонников американской технологической модели.

3. Ещё одна модель, японская, характеризуется определённым отставанием уровня жизни населения, в частности по показателям уровня заработной платы, от роста производительности труда. За счёт этого снижается себестоимость продукции, повышается её конкурентоспособность на внешних рынках. Для поощрения предпринимательской активности людей, в частности выпускников ВПО, не предполагается серьёзных мер. Такая модель предполагает технологии поддержания национального самосознания на исключительно высоком уровне, технологии формирования убеждения о приоритете нации над интересами отдельного человека, технологии пропаганды готовности населения идти на определенные материальные жертвы ради благосостояния страны.

Возможно, для современной России предпочтительна была бы японская модель. В основе проводимой политики занятости с начала наших экономических реформ лежал принцип обеспечения минимального уровня жизни безработных и задача предотвращения массового высвобождения работающих. Для этого сохранялось значительное количество низкоквалифицированных рабочих мест, обеспечивающих занятым минимальный уровень дохода. Но в последние годы действия государства на рынке труда сочетают в себе как элементы пассивной социальной политики, так и меры активного регулирования занятости, направленные пока главным образом на создание новых рабочих мест. Об это в своих последних выступлениях на посту Президента России говорил Д.А.Медведев. То есть, в России начинает формироваться активная политика регулирования занятости, учитывающая трудности переходного этапа экономики. Рынок труда выпускников ВПО, как сектор относительно социально ограниченный, но имеющий определённую направленность на будущее, представляет собой удобную площадку для внедрения новых социальных технологий. Разумеется, политика занятости в России должна быть дифференцирована по типам регионов с различными социально-экономическими ситуациями. От политики федерального центра требуется значительная осторожность в

действиях по стабилизации социальной ситуации в национальных республиках, с традиционно высокими темпами прироста населения, экономической нестабильностью, в регионах Крайнего Севера, не имеющих на своей территории развитой экономической инфраструктуры, в регионах с экономикой, где значительна доля предприятий старого индустриального, машиностроительного профиля отраслей. Многообразие социально-экономических субъектов диктует необходимость изучения многообразного зарубежного опыта. Однако даже не управленцу будет понятна мысль: если государство создаёт бюджетное место в высшей школе, оно вправе рассчитывать на его социальную ответственность как специалиста после обучения в университете.

Рынок труда молодых специалистов, выпускников системы высшего профессионального образования – специфическая социальная сфера, где навстречу друг другу идут два социальных потока. С одной стороны это группа выпускников высших профессиональных образовательных учреждений, российских университетов. А с другой стороны – потребность производственной сферы, которая может быть материальной, социальной, государственной или частной, в сотрудниках, перспективных, имеющих желание работать, по-новому подготовленных, знающих особенности современной профессиональной деятельности. Этот рынок можно рассматривать как нишу, созданную в результате деятельности системы высшего профессионального образования, как результат действий механизма подготовки новых профессионалов.

Объём этого рынка зафиксирован в официальных документах Министерства образования и науки. Для помощи выпускникам в поиске работы федеральные органы управления образованием дали поручение региональным службам занятости и специальной регистрации выпускников ВПО в автоматизированной информационной системы «Регистры получателей услуг» Федеральной службы по труду и занятости. Статистика

здесь более точна, нежели та статистика, которой располагает Министерство образования и науки Р.Ф. из отчётов предоставляемых вузами.

В 2010 году выпуск специалистов из образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации, обучавшихся за счёт средств федерального бюджета по очной форме обучения составил 0,6 млн. человек. Более 60% выпускников окончили вузы, находящиеся на территории Центрального, Приволжского и Сибирского федеральных округов.

В 2010 году обеспечена занятость 90,7% выпускников, в том числе 63,6% выпускников вузов заключили трудовые договора с работодателями от общего количества выпускников с высшим профессиональным образованием.

Доля нетрудоустроившихся выпускников вузов составляет 9,3%, что выше среднероссийского показателя всех нетрудоустроившихся выпускников (7,7%).

Среди федеральных округов в Центральном, Северо-Западном, Южном и Уральском федеральных округов численность выпускников, не определившихся с трудоустройством, меньше среднего значения по России и составляет менее 7,7%.

Доля нетрудоустроившихся выпускников менее 2% в Орловской, Тамбовской, Пензенской, Ленинградской областях, Москве, Московской области и Краснодарском крае.

Наиболее сложная ситуация с трудоустройством выпускников образовательных учреждений наблюдается в республиках Калмыкия (20,8%) и Бурятия (15,2%); Новосибирской (16%), Амурской (15,2%) и Сахалинской (21,7%) областях, а также в Северо-Кавказском федеральном округе, где доля нетрудоустроенных выпускников практически в 2 раза превышает среднее значение по России по всем уровням образования (Ингушетия – 24,8%, Северная Осетия – Алания – 17,7%, Чеченская Республика – 38%).

Наибольший риск быть нетрудоустроенным, по официальной информации, ожидается среди выпускников по укрупненным группам специальностей «Экономика и управление» (27,6%) и «Гуманитарные науки» (17,6%), что составляет около половины всех выпускников вузов, имеющих риск быть нетрудоустроенными.

По данным автоматизированной информационной системы «Регистры получателей услуг» Федеральной службы по труду и занятости, на протяжении 2010 года в органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие переданные полномочия Российской Федерации в области оказания содействия занятости населения, обратились за содействие в поиске подходящей работы 267,9 тыс. выпускников всех уровней профессионального образования, в том числе 102,4 тыс. выпускников вузов.<sup>11</sup>

Из числа обратившихся выпускников вузов трудоустроены 52 тыс. человек (50,8%), что на 3,1% выше уровня трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования всех уровней в целом (47,7%). Наибольшая численность выпускников вузов, обратившихся в органы службы занятости населения за оказанием содействия в поиске подходящей работы, традиционно отмечается во втором полугодии календарного года. Так, в июле-декабре 2010 года в органы службы занятости за оказанием содействия в трудоустройстве обратилось 73,4 тыс. человек, что в 2,5 раза превышает численность выпускников вузов, обратившихся в январе-июне 2010 (29 тыс. человек). Это составляет 71,8% от числа выпускников, обратившихся в течение года.

Численность выпускников вузов, трудоустроенных во втором полугодии 2010 года, составила 41,1 тыс. человек, что в 3,8 раза превышает значение аналогичного показателя в первом полугодии 2010 года (10,9 тыс. человек).

<sup>11</sup> Смотри официальные таблицы АИС «Регистра получателей услуг» в Приложениях к диссертации.

По состоянию на 31 декабря 2010 г. в органах службы занятости на учёте в качестве безработных состояло 15,5 тыс. выпускников вузов, что составило менее 1% общей численности безработных граждан.

В числе выпускников вузов, обратившихся в органы службы занятости населения Р.Ф. за оказанием содействия в поиске подходящей работы, примерно 18% получили экономическое образование, 14% - инженерно-техническое, 13% - юридическое, 10% - управленческое, 7% - педагогическое, 0,6% - медицинское образование.

В 2010 году обучение в образовательных учреждениях высшего медицинского и фармацевтического образования окончили 26,3 тыс. человек, из которых 21,9 тыс. человек (83,3%) продолжили послевузовскую профессиональную подготовку. В интернатуру поступили 17,8 тыс. человек (67,7% от закончивших обучение в образовательных учреждениях высшего медицинского и фармацевтического образования), в ординатуру – 3,9 тыс. человек (14,8%), аспирантуру – 179 человек (0,7%). Численность выпускников, окончивших в 2010 интернатуру, составила 14,9 тыс. человек, из которых трудоустроено по специальности 12,3 тыс. человек (82,5%), продолжили обучение 1,6 тыс. человек (10,7%); окончили ординатуру 5,9 тыс. человек, из которых трудоустроено по специальности 4,8 тыс. человек (81,3%), продолжили обучение 811 человек (13,7%); окончили аспирантуру 1,3 тыс. человек, из которых трудоустроено по специальности 1,2 тыс. человек (92,3%).

Среди проблем, связанных с трудоустройством выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, следует обратить внимание, согласно официальной точке зрения, на дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на региональных рынках труда. Несмотря на сокращение бюджетного приёма на такие укрупнённые группы специальностей как «Гуманитарные науки» и «Экономика и управление», остающиеся востребованными на рынке образовательных услуг, на ситуацию с трудоустройством оказывает существенное влияние

выпуск указанных специалистов, окончивших государственные образовательные учреждения на условиях полного возмещения затрат, и негосударственные образовательные учреждения.

В официальной статистике обращает на себя внимание также тенденция увеличения, начиная с 2007 года контрольных цифр приёма граждан на востребованные работодателями специальности и направления подготовки по укрупненным группам специальностей «Информатика и вычислительная техника» (на 25%), «Приборостроение и оптотехника» (на 15%), «Архитектура и строительство» и «Авиационная и ракетостроительная техника» (на 10%).

Из приведённой статистики следует, что даже после усилий министерства по сокращению бюджетных мест в российских университетах, объем рынка выпускников вузов не претерпел больших изменений. Группа выпускников университетов каждый год пополняет статистику ищущих работу, и подавляющее большинство находит работу в течение первых месяцев после выпуска. Рынок на некоторое время замирает для того, чтобы наполниться следующей группой выпускников следующего года. В этом ритме заключается особенность рынка труда молодых выпускников-специалистов.

Среди факторов, которые влияют на состояние и динамику рынка выпускников доминирующим и определяющим является экономика, её подъём или упадок. В этом случае выпускники, как социальная группа, могут сыграть либо как инновационная, либо как инерционная сила. Современный этап развития экономики, в том числе экономики наиболее развитых регионов России, вполне закономерно определяется как инновационный. Идею инновационного развития экономики в период, когда научно-технический прогресс приобретает необратимый характер, обосновал ещё экономист и общественный мыслитель Й.Шумпетер. Резкая активизация инновационного процесса, интереса к инновациям связана с формированием нового типа экономического развития, в основе которого непрерывное

изменение производственной базы и характера выпускаемой продукции, с появлением принципиально новых технологий и новых товаров и услуг. В условиях ужесточения конкуренции на мировых рынках за новизну и качество инновации превратились в основной вектор экономического развития. С этой точки зрения, синергетическая связь между производством и высшей профессиональной школой становится основой для инновационного развития экономики<sup>12</sup>. Причём связь эта осуществляется во многом через рынок труда выпускников высших профессиональных образовательных учреждений, университетов. Без такой связи невозможен ритмичный процесс разработки и внедрения передовых технологий и продвижение на рынок новых видов продукции.

В настоящее время, когда наблюдается оживление российской экономики, от некоторых общественных деятелей и аналитиков можно услышать, что система профессионального, в том числе высшего профессионального образования, не обеспечивает растущую экономику необходимыми ей кадрами. Экономика сталкивается с острым дефицитом квалифицированных инженеров, техников, рабочих. Однако неверно представлять, что происходит возрождение советской индустриальной экономики, основу которой составляли гигантские заводы с поточно-массовым производством, с преобладанием промышленных рабочих в общей численности занятого населения. Попытки возродить или поддержать прежних индустриальных гигантов всегда заканчиваются убытками и банкротством таких предприятий и производств. Возрождение индустриального типа экономики на стадии постиндустриального глобализированного общества невозможно. Системе высшего профессионального образования предстоит готовить специалистов для деятельности в иной, новой, постиндустриальной экономике, где инновации играют первостепенную роль.

---

<sup>12</sup> Аврамова Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания. // Социологические исследования. - 2006, №4.

В современной российской экономике можно уже видеть черты этой экономики. В промышленности на смену заводам с тысячами и более сотрудников пришли высокопроизводительные предприятия с несколькими десятками сотрудников. Объём выпускаемой продукции этих предприятий, их налогооблагаемая база одинаковы, но производительность труда в десятки раз выше. Примером постиндустриальных изменений служит автомобильная промышленность. На смену гигантским предприятиям с замкнутыми производственными циклами, с многочисленными цехами, выпускающими весь спектр деталей, составляющих автомобиль, со сложной управленческой структурой, огромными производственными площадями, складскими помещениями, с производством, ежедневно собирающим большое количество людей в одном месте, пришли сетевые международные автомобильные корпорации. Эти сети объединяют отдельные сравнительно небольшие предприятия, выпускающие различные детали, узлы и агрегаты, из которых затем на сборочных заводах, расположенных в разных странах собирается конечное изделие. Так работают фирмы Дженерал моторс, Форд, Рено, Ситроен, Тойота и другие. Подобная организация производства распространяется и на многие другие отрасли промышленности, захватывая даже отрасли добывающей промышленности, нефтегазовой, угольной и других. Это предприятия совсем иного типа, требующие профессионалов, подготовленных совсем по-другому. Меняются структура занятости и характер труда в строительстве, сельском хозяйстве. Самое главное, что из материального производства сельского хозяйства (первичного сектора) и промышленности (вторичного сектора) высвобождается большое количество людей. Они поглощаются сферой услуг (третичным сектором). Сфера услуг включает в себя два сектора: производство материальных услуг (транспорт, торговля, жилищно-бытовое обслуживание и т.д.), а также производство нематериальных услуг (управление, армия и органы безопасности, образование, здравоохранение, наука, искусство, социальное обслуживание, маркетинг, аудит, кредитование, страхование и т.п.)

Увеличение доли сферы услуг в объеме внутреннего валового продукта страны до пятидесяти процентов и более – признак перехода экономики страны к постиндустриальной стадии экономики. Сейчас к странам такого типа относят США (на сферу услуг приходится 80% ВВП, 2002 г.), страны Евросоюза (сфера услуг – 69,4% ВВП, 2004 г.), Япония (67,7% ВВП, 2001 г.), Россия (58-61% ВВП, 2007-8 г.).

Основным ответом на вызовы новых технологий стало повышение уровня образования и улучшение профессиональной подготовки, что не может не сказываться на изменении структуры и качества образования.

На рынок труда, куда вступают выпускники высших профессиональных учреждений, серьёзное влияние оказывает ряд факторов. Наблюдается тенденция к увеличению доли квалифицированного труда в общей занятости и в индустриально развитых странах, и в странах развивающихся, причём в последних эта тенденция значительно заметнее. Состояние рынка труда определяется также демографическими, миграционными процессами, степенью вовлечённости страны в мировое разделение труда. Важным фактором, связанным с процессом глобализации и оказывающим влияние на тенденции занятости и рынок труда выпускников университетов, является рост числа иммигрантов. Увеличение притока иностранных специалистов, получивших хорошую подготовку в университетах, обостряет конкуренцию на рынке интеллектуальной рабочей силы. К неблагоприятным факторам, проявляющим себя в развитых странах с начала 80-х годов, способствующим росту напряжённости на рынке интеллектуального труда, следует отнести достаточно высокую зарегулированность социально-трудовых отношений. Подобная зарегулированность выражается в жестком контроле государством форм занятости, оплаты труда, системы социальной помощи. Курс на усиление гибкости рынка труда выпускников университетов, взятый в настоящее время в развитых странах, позволяет им решать проблему вовлечения в инновационную производственную деятельность своих стран наиболее

хорошо подготовленных выпускников высших профессиональных образовательных учреждений, даже если они были подготовлены зарубежными университетами. Этому во многом способствует развитие Болонского процесса, затронувшего и российские университеты.

Таким образом, действие указанных мною факторов, во многом имеющих всеобщий, а не локальный характер, инициировало позитивные тенденции на рынке труда выпускников вузов, в занятости и активности на рынке труда, одновременно породит сложные проблемы, связанные с угрозой безработицы.

В мире сейчас, вероятно, нет государств, которые могут игнорировать такой вид деятельности как молодёжная политика. Правительства стран, участвующих в глобальной экономико-технологической конкуренции, не вправе позволять себе недофинансировать свой основной потенциал. Поэтому в структуре ВВП развитых и развивающихся стран постоянно увеличивается доля расходов на образование, где молодые люди – основной контингент. Рынок выпускников вузов, вероятно, так же как и другие виды рынков, не может оставаться саморегулируемой системой. Государство должно быть активным и заинтересованным участником этого рынка, стимулируя приток в производственные сферы молодых, современно подготовленных профессионалов, с одной стороны, а с другой, должно поощрять активность самой молодёжи.

Нужно отметить, что, несмотря на рост и диверсификацию потребностей производства в персонале, имеющем высшее образование, усилия государства, стремящегося помочь молодым специалистам, всё это не снимает сложности вхождения в активную жизнь для большинства выпускников высшей школы. Причины, как мне кажется, здесь следующие.

1. Ранее я писал о динамичном изменении структуры современной экономики, которое неизбежно опережает консервативную систему высшего профессионального образования. С одной стороны, возрастает спрос на

высококвалифицированных специалистов в расширяющейся сфере услуг, с другой, сокращается спрос в традиционных отраслях экономики, на которые в большой степени и ориентируется сложившаяся система высшего профессионального образования.

2. Для выпускников, вышедших на рынок труда, являются проблемой диспропорции в подготовке и выпуске специалистов в области гуманитарных и естественнонаучных, технологических профессий, так как они требуют разной сложности материальной базы учебного процесса и по-разному финансируются в разных странах.

3. Рынок труда выпускников вузов испытывает влияние транснациональных компаний, которые влияют на создание новых сегментов, где концентрируется деятельность в производствах, требующих внедрения новейших достижений НТП, что обусловливается дешевизной и неразвитостью спроса на таких специалистов в России.

4. Немаловажное значение в настоящее время в России играет активизация процессов трудовой миграции, создающая одновременно дополнительные возможности мобильности высокообразованной и хорошо подготовленной рабочей силы и угрозу безработицы для коренного населения.

5. Определённой сложностью является разница потребностей и ожиданий выпускников университетов и работодателей.

6. Следует отметить и активно обсуждающуюся сейчас в России утечку части выпускников за пределы страны. На внутреннем же рынке преобладает спрос на работников низкого и среднего уровня квалификации. Отсутствие условий для повышения профессиональной, территориальной и отраслевой мобильности молодых специалистов.

Естественным ответом на эти проблемы, поставленные новыми технологиями и процессами растущей глобализации, является не только повышение уровня образованности выпускников высшей школы, использование новых форм организации труда в университетах, но, главным

образом, улучшение именно профессиональной подготовки молодых специалистов. Скорость, технологические нововведения, которые вносят изменения в рынок труда и требуемые знания, ставят всё новые задачи перед системой высшего профессионального образования, ориентируя её на подготовку специалистов особого типа, умеющих самостоятельно мыслить и доучиваться, лучше приспосабливаться к изменяющимся технологиям, чем специалист, накрепко овладевший определёнными навыками. Работник современного предприятия должен быть готов к постоянному овладению новыми знаниями по мере появления на производстве информационных или иного типа технологий. Специалист, подготовленный современным вузом, должен обладать способностью оценивать организацию, в которой он работает, не с точки зрения своей узкой специальности, а находить место отдельной проблемы, приобретающей актуальность в системе производственной деятельности. Разнообразие навыков предполагает режим постоянного переобучения. На рынке труда молодых специалистов наблюдается растущий спрос на гибких профессионалов, способных в течение жизни неоднократно сменить сферу профессиональной деятельности, а не на специалистов, освоивших пусть и хорошо одну специальность. То есть, инновационный тип развития производственной сферы с особой остротой ставит проблему неразрывной связи образования с производственной деятельностью на протяжении всей трудовой жизни. И, в конечном итоге, это означает более тесный и органичный диалог между высшими профессиональными учебными заведениями и сферой предпринимательских отношений, бизнесом<sup>13</sup>.

Можно с уверенностью утверждать, что расширение доступа к высшему образованию и рост спроса на высококвалифицированных специалистов на рынке труда выпускников вузов благоприятно сказывается на занятости выпускников. Хотя сторонники «идеи избытка образованности»

---

<sup>13</sup> Быстрянец С.Б. Методология и теория в социологическом исследовании»- СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2010.

считают, что на рынке труда появляются тенденции востребованности выпускников с высшим образованием на должностях промежуточного (не высшего) уровня. Вместе с тем отмечается, что рост числа образованных людей является потенциально позитивным для экономического развития, для общества в целом<sup>14</sup>. «Избыток» выпускников высшей школы играет решающую роль в появлении новых потребностей в профессиональных навыках и знаниях и их преобразовании в требования рынка труда и создании новых рабочих мест.

Эволюция высшего профессионального образования в области квалификации и компетенции проявляется в современных условиях, прежде всего, в растущем признании среди работодателей необходимости высокого уровня образования, широких знаний в избранной профессиональной области и многофункциональной компетенции у выпускников. Это объясняется невозможностью из-за быстрых изменений на рынке труда заранее определить уровень компетенции, который может быть востребованным в той или иной области, и трудностью найти компромисс между специфической компетенцией и конкретными профессиональными задачами. Многофункциональная компетентность органично связана с проективным типом мышления, которым должен обладать квалифицированный специалист. В основе этого типа мышления лежит не стремление к стабильной и постоянной карьере в рамках одной организационной структуры, а интерес к конкретному проекту и признанию в профессиональной среде. Профессионал такого типа может свободно переходить от одного производственного проекта к другому, осуществляя гибкий выбор пути профессионального развития.

Степень ориентированности образовательных программ на рынок труда становится наиболее важным показателем эффективности высшего профессионального образования и качества подготовки в университетах.

---

<sup>14</sup> Лукичев Г.А. Высшее образование и рынок труда: новая парадигма взаимодействия.// Высшее образование сегодня.- 2005, №6, с.30-33.

Разрыв между системой высшего образования и рынком труда во многом объясняется медлительностью, с которой корректируются учебные курсы и программы, потребность в которых возникает в связи с инновационным развитием материального и интеллектуального производства. В вузах изменения касаются методик преподавания и организации учебного процесса. Такие возможности содержат модульные методики построения образовательных программ и широкое внедрение IT- технологий. Вузы повышают эффективность прохождения студентами практик и практических занятий.

Однако следует отметить и возможную опасность в процессе сближения образования и бизнеса. Она заключается в том, что полное подчинение учебных программ или даже вузов экономической конъюнктуре может привести к тому, что отодвигаются на задний план будущие перспективные потребности развития профессиональной сферы и общества в целом. Особенность рынка труда выпускников высшего профессионального образования состоит в том, что он ориентирован на текущий спрос, а не на долгосрочный прогноз. Он не может служить индикатором параметров развития социально-экономического и технологического развития общества. В условиях переходной экономики, которая имеет место в России, текущий спрос тем более не может свидетельствовать о потенциальных возможностях развития экономики. Между тем, подготовка специалистов-профессионалов не может быть приближена к запросам общества и производства без учёта долгосрочных параметров, ведь принимая на первый курс студента, мы получаем специалиста только через 4-6 лет.

Существует точка зрения, согласно которой соответствие требованиям рынка труда провозглашается одним из критериев, определяющих современность системы профессионального образования, а несоответствие структуры и содержания профессионального образования потребностям современного рынка труда положено в основу необходимости модернизации этой системы.

Не отрицая значимости рынка труда и востребованности специалистов, считаю, что нельзя абсолютизировать роль рынка труда в качестве регулятора системы профессионального образования. Система профессионального образования выполняет не только присущую ей функцию формирования и воспроизводства квалифицированной рабочей силы, но и функцию социализации, становления и развития личности человека. Реализация и той и другой функции в современных условиях обуславливает модернизацию системы профессионального образования, что намечено в стратегии социально-экономического развития России до 2020 г. по переходу к инновационному развитию страны.

В основе необходимости модернизации системы образования, инновационных процессов в этой системе лежат, как выше мной было отмечено, изменения в процессе использования рабочей силы, новые требования, предъявляемые к уровню развития образования и профессиональной подготовки работников. Профессиональное образование обеспечивает работнику профессиональную компетенцию (профессионализм), служит гарантией самостоятельного продвижения человека к вершинам профессионального мастерства, профессиональной самореализации и конкурентоспособности на рынке труда.

Период перехода от одного качественного состояния экономической системы к другому характеризуется усилением интенсивности инновационных процессов в образовании. Специфика постиндустриального производства состоит в том, что основой технико-экономического развития становятся высокие технологии, наукоемкие производства, важным видом экономических ресурсов – информация, знания. Создание и функционирование таких производств требует подготовки ученых и специалистов на новом, более высоком уровне, обладающих инновационной восприимчивостью, способных быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям, решать нестандартные задачи.

Потребность в новом качественном состоянии системы образования выступает как отражение качественных преобразований рабочей силы, воздействие требований, которые предъявляются со стороны потребления рабочей силы, то есть производства (а если речь идет о рыночной экономике, то и со стороны рынка труда). То есть необходимость повышения уровня, и качества профессионального образования обусловлена, прежде всего, тенденциями формирования экономики знаний, переходом к постиндустриальной экономике. В развитых странах высшее образование постепенно охватывает более 50 % выпускников средней школы, становясь обязательным требованием секторов рынка труда, относящихся к «новой экономике». Причина массовости высшего профессионального образования заключается в динамичном изменении ситуации на рынке труда, резком росте количества таких рабочих мест, где требуется более сложная и длительная подготовка, чем начальное и среднее профессиональное образование.

В аспекте выполнения сферой образования в целом, и высшего профессионального образования в частности, функции социализации следует иметь в виду, что образование совершенствует человеческий потенциал общества, осуществляет передачу и распространение знаний, достижений в области культуры и искусства, воспроизводство культурных и социальных ценностей. В свете современной ситуации с криминализацией общества особенно важно формирование таких личностных качеств, как высокий уровень нравственной культуры, самостоятельность мышления, инициативность, целеустремленность. К природным способностям обучаемых в процессе образования добавляются не только обширные и глубокие теоретические и практические знания, но и импульсы к творческой деятельности, умение проникнуть в сущность процессов, изобретательность в вариантах творческой активности, в выделении самого главного, решающего обстоятельства.

Высшее образование считают залогом жизненного успеха, а потому и своей важнейшей целью до 80 % граждан России в возрасте до 35 лет. В ряде исследований отмечается, что высшее образование превращается в социальную норму<sup>15</sup>. Стремление получить его и готовность платить за обучение характерны практически для всех российских семей. Это обусловлено и тем, что российские работодатели требуют высшего образования безотносительно его направленности и качества и, главное, безотносительно требований со стороны рабочих мест. В основе этого лежит признание того, что диплом свидетельствует (или считается, что свидетельствует) о некоем уровне и интеллектуальных, и моральных, и поведенческих качеств. В соответствии с конкретными потребностями тех или иных рабочих мест организации пытаются оперативно и гибко реагировать на новые, ситуационные запросы, производить профессиональную переподготовку и переобучение, но это осуществляется на базе полученного в вузах фундаментального образования. Возрастающие информационные потоки и высокотехнологичные производства требуют не исполнителей узкой специализации, а специалистов с базовым уровнем образованности, способных переключиться с одного вида деятельности на другой. Корпоративное образование, преследуя конкретные цели бизнеса, не подменяет фундаментальное образование, а наоборот, дополняет его. Основой корпоративного образования выступает корпоративный стандарт, под которым понимаются требования к профессиям по квалификационным уровням и компетенциям с учетом обеспечения интересов бизнеса<sup>16</sup>. Поэтому вызывает возражение оценка получаемого в вузах образования как ненужного с точки зрения объективных потребностей экономики<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Сулакшин С. С., Пинтаева М. Ю., Малчинов А. С. Проблемы формирования кадрового ресурса в России. М.: Научный эксперт, 2009. С. 13.

<sup>16</sup> Там же. С. 56.

<sup>17</sup> Сиднина В. Л. Инерционность дефицитов на рынке труда // Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: Материалы российской научно-практической конференции. - Саратовский ГТУ. 2008. С. 95.

В российском обществе сформировалась система ценностных ориентаций и предпочтений, и в числе приоритетов населения находится ценность высшего образования. Несоответствие предложения со стороны высшей школы спросу на выпускников тех или иных конкретных специальностей на рынке труда высказывается в качестве аргумента изменения предпочтений и воздействия на мотивацию к получению образования молодежи и их родителей. На мой взгляд, подобные предложения идут в разрез с общемировой тенденцией роста образованности экономических акторов.

По мнению сотрудников Института Всемирного банка, имеются и частные, и общественные выгоды высшего образования. К числу частных потенциальных выгод отнесены следующие: более высокая зарплата, трудоустройство, улучшение условий труда, личная и профессиональная мобильность, повышение качества своей жизни и жизни детей, повышение личного статуса, здоровый образ жизни и увеличение продолжительности жизни. В общественные выгоды высшего образования включены: повышение производительности труда, повышение уровня жизни, здоровый образ жизни – укрепление здоровья и другое<sup>18</sup>.

Образование обеспечивает человека знаниями для жизни, карьеры и выживания, в том числе и в период кризиса и безработицы. Конкурентные преимущества работников, имеющих более высокий уровень профессионального образования, подтверждают данные федеральной службы государственной статистики о составе безработных с высшим, средним и начальным профессиональным образованием. Так, в мае 2009 года уровень безработицы в России составил 8,5 %, том числе среди имеющих высшее профессиональное образование – 4,8 %, среднее профессиональное образование – 6,3 %, начальное профессиональное образование – 8,9 %, то есть налицо прямая зависимость трудоустройства от уровня образования –

<sup>18</sup> Инновационное развитие экономики России: национальные задачи и мировые тенденции: Сб. ст.: В 2 т. / Под ред. В. П. Колесова, Л. А. Тутова. М., 2008. Т. 2. С. 332.

самый низкий уровень безработицы у имеющих высшее профессиональное образование.

Расширение сети высшего образования стало возможным в связи с коммерциализацией, платностью профессионального образования (как ни парадоксально это звучит). Длительное время государство не финансирует свой заказ на образовательные услуги в зависимости от объективных потребностей экономики должным образом, фирмы тоже участвуют в финансировании минимально. С 90-х гг. XX в. в российское государство во многом ушло из профессионального образования, не выполнялось законодательство в области образования, произошел разрыв традиционных связей системы профессионального образования с наукой и системой труда. В условиях сокращения бюджетного финансирования на жизнеобеспечение и совершенствование материально-технической базы учебных заведений профессиональное образование занималось, по сути, самовывживанием. И в результате уже в 2008 г. на платной основе в государственных и негосударственных высших учебных заведениях обучалось 59,3 % общего числа студентов<sup>19</sup>. Коммерциализация образования привела к тому, что образовательные учреждения «зарабатывают» свои деньги не в зависимости от спроса экономики (тогда должны платить государство и фирмы), а в зависимости от спроса на образовательные услуги.

И со стороны населения, и со стороны работодателей сформировался повышенный спрос на подготовку по экономическим и юридическим специальностям, что вызвало увеличение числа вузов этого профиля. Так, по данным российского статистического ежегодника за 2008 г., если увеличение приема студентов в государственные и муниципальные высшие учебные заведения в России по всем специальностям за период с 1990 по 2004 г. составило 2,4 раза (прием в 1990 г. составлял 583,9 тыс. чел., а в 2004 г. – 1384,5 тыс. чел.), то число принятых студентов по

<sup>19</sup> Государственная аккредитация учреждений высшего, среднего и дополнительного профессионального образования в 2008 году: Мониторинговый (аналитический) отчет. М., 2009. С. 27–28.

специализации экономики и права возросло в 5,8 раза (в 1990 г. было принято 39,6 тыс. чел., а в 2004 г. – 231,1 тыс. чел.)<sup>20</sup>. И именно открытие и существование подготовки этого профиля на условиях платности позволило выживать вузам и сохранять «непрестижные» технические специальности, если это были технические вузы.

Причинами доминирования юридически-экономического профиля специалистов и появления огромного количества коммерческих вузов гуманитарного профиля стала относительная простота получения этого образования в сравнении с инженерным и естественнонаучным образованием. Кроме того, перевод экономики на рыночные рельсы функционирования привел к появлению множества частных и акционерных предприятий и организаций в сфере малого бизнеса, формированию рыночной инфраструктуры, финансово-кредитной системы. Все это обусловило потребность в специалистах по управлению (не случайно такой популярностью стала пользоваться профессия менеджера), по ведению финансового, бухгалтерского учета, осуществлению кадровой политики. И, несмотря на заявления о перепроизводстве выпускников этого профиля, продолжает сохраняться более высокий конкурс на эти специальности среди абитуриентов. Наиболее востребованными направлениями обучения среди молодежи остаются экономические, управленческие, социально-гуманитарные специальности и специальности, связанные с информационными технологиями. Выпуск специалистов государственными и муниципальными высшими учебными заведениями по группам специальностей экономики и управления в 2004 г. составлял 29,0 % от их общего выпуска по всем специальностям, а в 2007 г. – уже 31,0 %<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Рассчитано по данным российского статистического ежегодника за 2008 г. // Прием в государственные и муниципальные высшие учебные заведения по специализации учебных заведений гг. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b08\\_13/isswww.exe/stg/d2/07-52.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b08_13/isswww.exe/stg/d2/07-52.htm).

<sup>21</sup> Рассчитано по данным российского статистического ежегодника за 2008 г. Выпуск специалистов государственными и муниципальными высшими учебными заведениями по группам специальностей в 2004–2007 гг. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b08\\_13/isswww.exe/stg/d2/07-56.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b08_13/isswww.exe/stg/d2/07-56.htm)

На наш взгляд, нельзя согласиться с тем, что эффективность деятельности вузов полностью определяется востребованностью подготавливаемых специалистов (в качестве основных целей развития образования провозглашается повышение его эффективности, а в качестве критерия эффективности выдвигается востребованность специалистов на рынке труда). Цикличность экономического развития и существование периодических кризисов обуславливают периодическую невостребованность тех или иных специалистов на рынке труда, что отнюдь не равнозначно неэффективности формирования их трудового потенциала в рамках вуза. Формирование научных и педагогических кадров, способных обеспечить подготовку тех или иных специалистов (например, инженеров), процесс достаточно длительный. И разрушение научных и педагогических школ в условиях кризиса в связи с невостребованностью рынком труда результата их деятельности создает угрозу экономической безопасности страны, так как разрушает условия преодоления кризиса. Рынок труда свидетельствует о текущей ситуации спроса и предложения рабочей силы и не способен предвидеть долгосрочные тенденции развития, обусловленные научно-техническим прогрессом.

К тому же процессы модернизации в образовании происходят, прежде всего, в рамках национальных экономик и их интенсивность зависит не только от объективных факторов, но и от субъективных, связанных с деятельностью политических структур, с выработкой и реализацией приоритетов и стратегии развития национальной экономики. И если в качестве модели развития выбирается превращение страны в топливно-сырьевой придаток развитых стран, то развитие инженерного образования уже не является приоритетом, что создает угрозу для промышленного развития.

Модернизация образования на рыночных принципах, процессы коммерциализации образования и появление рынка образовательных услуг обусловили трактовку образовательных услуг как особых частных благ. И

применительно к системе высшего профессионального образования появляются определения, состоящие в том, что истинная цель деятельности вуза только коммерческая – извлечение прибыли. Отсюда выдвигается принцип обеспечения самокупаемости функционирования образовательных учреждений, с чем нельзя согласиться. Что касается обеспечения уровня доходов, позволяющих осуществлять воспроизводство персонала вузов, то эти доходы ни по уровню, ни по сущности ничего общего с прибылью не имеют. Образование относится к числу таких благ, в производстве и потреблении которых заинтересовано все общество, однако которые по своей природе рынок не может обеспечить должным образом. И государство призвано гарантировать возможность пользования этим благом каждому члену общества путем установления обязательности и бесплатности. Бесплатность и доступность образования как принципы организации системы образования были реализованы в советской экономической системе. Эти же принципы реализуются в настоящее время в наиболее экономически развитых странах. Например, в Японии ставится задача обеспечения всеобщего высшего образования, что вызывается переходом на информационную стадию развития экономики и является свидетельством того, что рыночные принципы в сфере образования теряют свою значимость.

На данном этапе развития общества в условиях формирования экономики знаний признание образования общественным благом ориентирует экономическую политику на государственное финансирование обеспечения доступности и бесплатности получения образования. И вероятно, не случайно подписавшие Болонскую декларацию министры образования европейских стран определили понятие образования как «общественное благо»<sup>22</sup>.

При осуществлении политики модернизации системы образования

<sup>22</sup> Мотова Г. Н., Наводнов В. Г. Экспертиза качества образования: европейский подход. Йошкар-Ола, 2008. С. 70.

следует помнить, к каким последствиям привело реформирование российской экономической системы на рыночных принципах. Не всякое новшество может быть признано такой инновацией, которая способствует прогрессивному развитию системы, переходу ее в новое качественное состояние. Для того чтобы система профессионального образования отвечала современным требованиям, требуется, прежде всего, кардинальное повышение финансового обеспечения этой системы, а также уровня оплаты труда работников этой сферы и стипендий студентов, оснащение современным научным оборудованием. Это позволит противостоять тенденции «утечки умов» из сферы образования, привлечь в сферу образования наиболее квалифицированные кадры, обладающие инновационной восприимчивостью и способные реально способствовать переходу системы образования в новое качественное состояние, адекватное информационному обществу.

Таким образом, рынок труда выпускников системы высшего профессионального образования представляет собой своеобразную социальную сферу, где происходит общественно важный обмен между образованием и производством. Современный рынок труда молодых специалистов, развивающийся в условиях перехода промышленности на постиндустриальную стадию, предъявляет к подготовке специалистов требование гибкости, обеспечивающей интеграцию базового и узкоспециального образования, а также знаний межотраслевого характера. Одновременно, согласно концепции непрерывного, продолжающегося в течение всей профессиональной жизни образования, университеты должны иметь возможность предложить дополнительные консультативные услуги, вместо чрезмерного специализированного образования.

Учитывая отмеченные особенности рынка труда выпускников ВПО, а также объём проблем и вызовов модернизации считаю обоснованной выдвинутую мною исследовательскую гипотезу об усилении директивных методов руководства рынком труда выпускников.

## Глава 2. Социальные технологии как научная парадигма и как практика управления в вузах и на рынке труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования.

Идея возможности рассматривать управленческие усилия в сфере социального переустройства общественных институтов, видимо, связана с особенной популярностью в XX веке, времени глобальных индустриальных успехов профессии инженера и техника. Она хорошо сочетается с концепцией социального действия М.Вебера. Традиционное общество ("gemeinschaft") характеризуется действиями людей, ориентированными на ценности, поэтому здесь много религиозно настроенных людей, поэты, художники. А индустриальное общество ("gesellschaft") составляют люди, действующие целерационально, хорошо понимая, к чему они стремятся и, зная пути движения к цели, алгоритмы действия. Это общество техническое по своей сути.

XX век характеризовался попытками реализации так называемых «утопических проектов», в социальных науках это получило название социальной инженерии. Социальная инженерия, то есть попытка полного переустройства общества в связи с какой-то идеологеммой, критиковалась со многих точек зрения. Один из таких критиков – Карл Поппер критиковал её за нетехнологичность, за попытку достичь конечной цели скачком, сразу, а не «шаг за шагом». «Социальных технологи и социальный инженер могут планировать конструкции новых институтов или преобразование старых институтов в новые, они могут даже планировать способы и средства осуществления таких изменений, но «история» не становится от таких действий более предсказуемой.... Только планируя «шаг за шагом» общественные институты для защиты свободы, особенно свободы то эксплуатации, мы можем надеяться достичь лучшего мира»<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Поппер, К.Р. Открытое общество и его враги. Т.2: Время лжепророков: Гегель, Маркс и другие оракулы.- М.: Феникс, М/н фонд «Культурная инициатива», 1992, с.168.

В течение последней трети XX века появляется новая область научного знания — социально-технологическая, которая осваивает новые методы, способы достижения социального результата в соответствии с целями общества по более полному использованию имеющихся ресурсов. Эта область, соединяющая практику реального управления и социологическую науку. В нашем случае таким ресурсом является «образовательный капитал», накапливаемый студентами высших профессиональных школ и появляющийся на рынке выпускников ВПО.

По мере того как мы приобщался к информационным технологиям, по мере развёртывания «революции менеджеров» появлялась возможность распространять технологический подход на все стороны общественной жизни: политику, социальное управление, экономику, кадровую политику и, конечно, образование. В каждой из этих сфер происходило не просто обобщение накопленного опыта, а отбор наиболее удачных, рациональных форм. Появляется множество технологических нововведений, значение которых в том, что «они предполагают также возможность новых решений общественных, философских и даже личностных проблем. Они изменяют весь духовный мир человека, его способ мышления и взгляд на окружающее»<sup>24</sup>.

Управленец технологизирует процесс управления, переводя субъективное воздействие в объективное содержание, в изменение качества социального объекта. Социальному управлению становится доступным не только социологическое понимание общих закономерностей и тенденций развития, но и их подробное техническое документирование, вплоть до каждой практической операции, отдельного этапа, формы, средства и метода практического их преобразования в действиях людей. Становится возможным не только прогнозирование преобразования, но и реализация прогнозных задач через поэтапное решение общественных задач. Чтобы превратить такую возможность в реальность, необходима та самая

<sup>24</sup> Тоффлер Э. Шок будущего. - М.: ООО "Издательство АСТ", 2002, с. 62.

инновационная технология общественной деятельности, к которой призывает и которую инициировало правительство Президента Д.А.Медведева. В этом случае нужно сначала создать научно обоснованную социально-технологическую модель, где был бы отражен процесс целенаправленного преобразования некоего общественного явления с учётом требований стратегического решения, специфических свойств, связей, отношений этого явления с другими, поэтапное его формирование. И далее выделить промежуточные цели этапов, жестко между собой увязанные в пространственном и временном

и технического знания.

Важнейшее значение технологий заключается в том, что она делает коллективную деятельность людей более рациональной, включая в неё только те процессы и операции, которые необходимы для достижения поставленной цели.

Единый процесс, например, трудоустройство выпускников ВПО, разделяется, на внутренне взаимосвязанные этапы, фазы. Смысл такого разграничения, разделения заключается в точном определении требований, предъявляемых к субъекту, действующему в рамках данного технологического процесса. Чем точнее сделанная предварительно степень соответствия описания процесса его объективной логике, тем реальнее возможность достижения эффективного, рационального действия. Поэтому отбираются и закрепляются те технологии, которые учитывают объективные требования развития процесса и именно на этой основе ориентируют социальный субъект на целесообразные действия, на оптимальные решения с учётом достижений науки. Задача внедрения технологий состоит не только в том, чтобы полнее влиять на управление социальным процессом, но и в том, чтобы способствовать их преобразованию в соответствии с целями общества.

Технология – это ещё и поэтапность действий, направленных на достижение искомого результата. Последовательности и порядок алгоритма действий должна ориентироваться на внутреннюю логику функционирования

и развития реального управленческого процесса. Но, конечно, реализация признака алгоритмизации не означает догматизацию раз и навсегда принятого алгоритма действий. Субъект управления всегда должен иметь возможность вмешаться в корректировку объективного хода процессов, менять последовательность шагов, менять порядок этапов, устанавливать ту или иную последовательность и темп процедур и операций в зависимости от изменившихся обстоятельств. Социальные технологии, приобретая устойчивость, за счёт знания алгоритма позволяют ускорять социальные процессы, социальное время.

Важным признаком, существенно облегчающим возможность использования технологий, является однозначность, даже стандартизированность выполнения включённых в неё процедур и операций. Это одно из решающих, обязательных условий достижения результатов, адекватных поставленной цели. Чем значительнее отклонение в действиях субъекта от параметров, предписанных технологией, тем значительнее наступление вероятности сместить, даже полностью изменить весь процесс и получить результат не соответствующий предполагаемому изначально результату.

Любая организованная форма обучения отвечает всем общим признакам социо-технического процесса. Специфика профессиональной педагогической системы заключается в обучении и воспитании последующего поколения, передачи ему общественного и профессионального опыта, социальных ценностей, норм и способов деятельности. Как организованная форма социальных воздействий на человека, то есть как социальная технология обучение (воспитание) представляет собой процесс управления его психическим развитием, которая включает сменяющие друг друга стадии, этапы: целеполагание, информация, прогнозирование, принятие решений, организацию исполнения, коммуникацию, контроль и коррекцию.

Системообразующим фактором технологии обучения (управления учебной деятельностью и развитием) является его цель, для высшего профессионального обучения это, прежде всего передача профессиональных знаний, навыков, умений. Цель формирует информационную основу обучения, служит основанием для прогнозирования возможных результатов, служит критерием принятия педагогического решения, определяет организационные формы исполнения этих решений, обуславливает формальную и неформальную структуру взаимодействия участников учебного процесса, служит эталоном для контроля и оценки достигнутых результатов обучения на разных его этапах, позволяет строить корректирующие и новые программы обучения. Обучение как управляемый процесс можно рассматривать в единстве всех перечисленных выше функций или как социальную технологию.

Образовательные технологии – это многоступенчатые совокупности приёмов и способов обучения, позволяющие студентам накопить необходимый запас знаний по различным дисциплинам, овладеть практическими навыками работы по избранной специальности и подготовиться к выполнению будущих профессиональных обязанностей. Технологии образования предполагают системный подход к созданию и применению таких методик обучения, которые могли бы обеспечивать, с одной стороны, максимально возможную экономическую эффективность процесса преподавания, а с другой – глубокое усвоение студентами учебного материала вследствие более полной мобилизации резервов человеческого интеллекта. При этом степень использования возможностей обучаемого должна гарантировать такой уровень знаний и умений, такое развитие творческих способностей будущих профессионалов, которое позволили бы им самостоятельно и уверенно действовать в избранной сфере деятельности даже в условиях постоянно меняющейся экономической ситуации.

При обсуждении статуса образовательных технологий иногда обсуждается теоретический вопрос: существует ли разница между

образовательными технологиями и методикой обучения, нет ли здесь совмещения понятий. Я уже отмечал, что понятие «технология» пришло в сферу образования из промышленной сферы. Первоначально «технология» по своему смыслу означала процесс производства продукции машинными средствами – станками, или их группой, поточной линией и тому подобное. Если распространять эту аналогию применительно к системе профессионального образования, то под технологией обучения можно понимать определённый способ обучения, в котором основную нагрузку по реализации функций обучения должны выполнять средства обучения.

Поскольку в технологии обучения обязательным условием является наличие средств обучения, то значимость человеческого фактора здесь качественно изменится: роль преподавателя усиливается, а его функции усложняются, так как в этом случае на педагога возлагается миссия генератора идей и координатора процесса управления всей технологической цепочкой. По-видимому, разница между технологией и методикой в сфере образования можно сравнивать с различиями между технологией и ремеслом в промышленности – это различие между высокопроизводительным машинным производством и менее производительным ручным трудом. Использование средств обучения и их высокая отдача создают совершенно иной способ обучения, иную культуру образовательного процесса, требуют первоначальных инвестиций.

Методика и технология выступают как два принципиально различных способов обучения. Каждый из них имеет свои сильные и слабые стороны. Например, сильная сторона методики обучения заключается в личностном влиянии преподавателя – носителя информации, инициатора процесса обучения, и в возможности непосредственного восприятия и использования его творческого потенциала.

Технология обучения позволяет значительно повысить экономическую эффективность инвестиционных вложений в образовательные программы,

например, за счёт увеличения масштабов предоставления образовательных услуг.

Наличие различных стадий и этапов процесса обучения на этом уровне предполагает использование соответствующих средств обучения, а, следовательно, формирует различные уровни образовательных технологий.

1) Технология проведения занятия или завершённого цикла знаний (уровень освоения отдельной темы дисциплины). 2) Технология преподавания дисциплины или модуля (уровень освоения отдельной дисциплины или модуля). 3) Технология полного цикла освоения образовательной программы избранного направления профессиональной подготовки соответствующей ступени (уровень освоения образовательной программы).

1) Технология проведения занятий предусматривает использование преподавателем следующих средств обучения. Нематериальные средства это: языковые системы знаков устной и письменной речи, наглядные пособия по теме занятия, основной и дополнительный материал учебников и учебных пособий, обучающие компьютерные программы по теме занятия, квалификация, опыт преподавателя, его профессионализм, формы проведения занятий, методы обучения, формы контроля усвоения знаний по отдельной теме. Материальные средства обучения это: справочная литература, технические средства обучения, классы, лаборатории, оснащенные оборудованием.

2) Технология преподавания дисциплины предполагает использование, наряду с вышеперечисленными средствами, дополнительные средства обучения. Нематериальные средства: система условных обозначений, используемых для восприятия и усвоения понятийного аппарата дисциплины, искусственная среда для закрепления практических навыков по данному предмету, обучающие компьютерные программы, охватывающие весь курс обучения по дисциплине, формы контроля качества усвоения знаний по дисциплине. Материальные средства обучения: учебники, учебные пособия, нормативно-правовая документация по данной дисциплине, учебно-

методические комплексы, методические указания по подготовке к семинарским и практическим занятиям, выполнению письменных работ, прохождению практики, организации самостоятельной работы студентов, научная и специальная периодическая литература, материалы интернет-сайтов, информационно-консультативные программные продукты.

3) Технология полного цикла освоения образовательной программы подразумевает, кроме использования указанных средств обучения ещё следующие. Нематериальные средства: траектории обучения, избранное профессиональное направление образовательного процесса, форма обучения (очная, заочная, другая), этап обучения, уровень обучения, способ обучения, ступени обучения. Материальными средствами обучения на этом уровне следует рассматривать все объекты, совокупность которых образует материально-техническую базу образовательного учреждения.

Важнейшей тенденцией развития образования и профессионального образования в частности в последнее время следует признать возрастание роли субъективности и личностной активности студентов. В отличие от традиционного подхода, когда развитие личности субъекта учения рассматривалась как одна из ряда положенных задач или целей профессионального обучения, новый подход предполагает формирование высших личностных структур (мотивов, ценностей) как главных регуляторов учения, развития и профессионального становления.

Профессиональное образование должно не просто давать определенный набор знаний и умений, но должно готовить к решению реальных жизненных задач, к выполнению обязательных социальных функций, развивать способность к самостоятельной постановке задач и к нахождению путей их оптимального решения, развивать способность к работе в коллективе, к жизни в современном обществе с присущими ему трудностями (безработица и прочее). Основная задача – связать обучение с

объективными потребностями учащихся, создать условия для самореализации личности учащихся.

«Реализовавшаяся личность – это человек, хорошо осознающий свои способности, возможности и потребности, умеющий регулировать своё здоровье и психологическое состояние, использующий свои знания для выбора альтернатив продуктивной, наполненной самоосуществлением жизни»<sup>25</sup>.

Содержание образования должно быть производным не только от науки, но и от культуры, от психологии, от жизни. Субъекты деятельности должны формироваться в общении, сотрудничестве, будучи субъектами обучения. Важен поиск таких моделей обучения, которые обеспечили бы целостное развитие и саморазвитие личности, ориентируясь на социализацию личности учащихся, в которых реализуются эмоционально-психологические установки, обеспечивается взаимное обучение, осуществляется погружение в деятельность.

Для этого необходимо технологически обеспечить в обучении, по меньшей мере, следующие психологически важные аспекты. 1) «Я» - осознание себя, своих возможностей, способностей, потребностей, сильных и слабых сторон личности, выработка системы ценностей, отношения к людям. 2) «Роль» - формирование позиции по отношению к обществу, труду и занятости, к семье. 3) «Работа» - осознание своих возможностей и их использование на открытом рынке труда, в других общественных сферах, в частной жизни. 4) «Карьера» - осознание карьеры как последовательной смены видов деятельности, профессий, мест работы в течение жизни, как достижения личного успеха и удовлетворения от труда. 5) «Переход» - развитие качеств, которые необходимы, чтобы приспособиться к изменениям, связанным с переходом на следующую жизненную ступень, то есть мобильности, гибкости, способности решать собственные проблемы.

<sup>25</sup>Стаборина, Е.М. Личностная ориентация профессионального образования/ Образование XXI века: проблемы, прогнозы, модели, проекты. Материалы международной научно-практической конференции.- СПб.: ЛОИРО, 1998.

При этом необходимо исходить из понимания карьеры не как линейной модели продвижения по служебной лестнице, а как спирали, где период работы (возможно в разных областях) чередуется и с безработицей, и с обязательным продолжением образования.

В связи с пересмотром целей профессиональной подготовки происходит уточнение понятия «квалификация». Квалификация рассматривается как часть компетенции специалиста, которая означает интегральное качество личности, объединяющее специальные знания и умения, индивидуальные способности, отношение к труду и социальному окружению. При трактовке компетенции акцент делается на способности действовать самостоятельно и ответственно. Профессиональная компетентность специалиста включает как составные части специальную, социальную, индивидуальную компетентности.

Личная позиция профессионала и гражданина, его индивидуальная компетентность становятся решающими для развития производства, общества в целом. Изменение целей профессиональной подготовки диктует изменения в методике обучения – переход от формирования знаний и умений к развитию способностей, рассматриваемых с позиций профессиональной компетентности, ключевых квалификаций, к формированию стилей мышления, деятельности, поведения.

Анализ эмпирических данных, характеризующих эффективность обучения в вузах по показателю усвоения знаний и академическая успеваемость студентов, позволяет говорить<sup>26</sup>, что значительную часть студентов типичного российского вуза всё-таки нельзя рассматривать в полной мере активными субъектами профессиональной учебной деятельности. Исследования учебной деятельности студентов зачастую отмечают: отсутствие у них определённой профессиональной направленности и положительной мотивации к учению, недостаточный

<sup>26</sup> Львин, Ю.М. Обучение как процесс управления и социальная система: пути оптимизации/ Социальные технологии и современное общество: Сборник научных трудов. Отв. ред. К.М.Оганян.- СПб.: СПбГИЭУ, 2003.

уровень знаний, умений, навыков, а также качеств личности, необходимых в учебной и будущей профессиональной деятельности, слабая учебная активность и ориентация на репродуктивные способы решения учебных задач, недостаточный уровень умственной самостоятельности и учебной самоорганизации, неразвитость самоконтроля. Всё это указывает на необходимость внешнего педагогического управления учебной деятельностью студента имеющего все технологические признаки, дающие возможность оптимизировать учебный процесс.

Установлено, что по сравнению с традиционными формами организации учебного процесса в вузе лучшие результаты и большую эффективность можно достичь, применяя следующие технологические приёмы.

Технология создания перспективной модели специалиста и рациональное построение на её основе учебного плана с последующей реализацией его содержательно-временной структуры в общей стратегии организации учебного процесса, объективно предопределяющей формирование в заданной последовательности необходимых профессионально и социально значимых качеств у студента.

Технология профилирования учебных дисциплин, как средство оптимизации учебной информации на основе оценки и учёта её профессиональной, практической, межпредметной и внутрипредметной значимости.

Технологически разнообразные способы развёртки логической структуры учебного предмета, обеспечивающие наиболее полное и системное усвоение его содержания студентами с различными индивидуально-психологическими особенностями понимания

Технологически многообразные формы наглядности, способствующие в профессиональном обучении адекватности восприятия и понимания учебных и научных, устных и письменных текстов, ускорению и повышению объёма и уровня усвоения знаний.

Технология применения различных форм и способов проблемного обучения для формирования у студентов не просто профессионального, но и творческого мышления.

Технология системной организации индивидуально-дифференцированного обучения, предусматривающего различные вариации содержания и степени сложности учебных заданий.

Технологии групповых форм обучения, предполагающих взаимосвязанный тип совместной учебной деятельности и диалогическую (лично-равноправную) форму обучения в целях формирования у студентов профессиональной и коммуникативной компетентности, повышения познавательной активности, самостоятельности, творчества и развития и них социально одобряемых качеств личности. Введение в учебный процесс обучающих, дидактических, профориентирующих игр и имитаций.

Технологии взаимоконтроля и самоконтроля в качестве средства формирования у студентов профессиональной направленности, повышения их познавательной активности.

Эти и другие технологии могут быть в той или иной степени использованы при организации учебного процесса в высшей профессиональной системе обучения.

В технологической цепочке, звенья которой и составляют процесс подготовки профессионала, значительную роль играет, например, технология конструирования учебника для вузов. Существует нормативная литература, согласно которой под учебником для высших учебных заведений понимается «учебное издание, содержащее систематическое изложение учебной дисциплины, её раздела, части, соответствующее учебной программе, и официально утверждённое в качестве данного вида издания» (требования ГОСТ 7.60-2003, дата введения 2004.07.01). Учебник можно назвать средством обучения, используемым в учебном процессе. Непосредственно конструируется автором текст учебника. Учебным текстом может быть

параграф, тема, раздел, модуль. Можно предположить, что объём текста не является признаком, определяющим границу учебника. Здесь важнее всего смысловая завершенность. Конструируя учебник, учебный текст автор, прежде всего, конструирует смысловую структуру.

При работе с текстом автор решает задачу извлечения информации и знания из различных источников: текстовых, мультимедийных, социологических и других. На помощь автору приходят так называемые гуманитарные технологии. Термин гуманитарные технологии особенно широко применяется в прикладной лингвистике. Значение этого термина заключается, как правило, в одном из следующих суждений:

1. Они трактуются как методы, средства или инструменты влияния, мягкого взаимного воздействия институтов, корпораций, отдельных людей друг на друга. Гуманитарные технологии создают возможности и условия для широких договорённостей между большим количеством людей, для открытости к прошлому, будущему и для восприятия опыта других людей. Учебник, например, учебник по политическим наукам, можно рассматривать как базовый документ для обучения массовым коллективным действиям в направлении социально значимой цели или целей.

2. Гуманитарные технологии можно рассматривать как совокупность методов и приемов, внедряющих в сознание обучаемых определённых идеологем под видом объективной информации о явлениях природы или социального мира. Причём, в этом случае рекомендуется воздействовать на болевые точки сознания людей, то есть возбуждать чувства и эмоции.

3. Гуманитарные технологии можно трактовать как набор выверенных и научно обоснованных приёмов и специальных техник непрямого воздействия на общество через управление общественным поведением.

4. В наиболее широкой трактовке гуманитарные технологии представляют собой методы и приёмы систематизации, организации и упорядочивания различных элементов целенаправленной коллективной деятельности людей на основе современного гуманитарного знания.

Технология конструирования учебника только один из примеров социальных технологий в сфере образования. Широкое распространение получили в образовании технология развивающего обучения, исследовательская технология, проблемная технология, модульно-блочная технология, проектная технология, информационная технология и другие. В свою очередь эти варианты стандартизированного действия предполагают использование активных, зачастую их называют инновационными, но, несомненно, носящих технический характер форм, методов и приёмов обучения: тренинги, моделирование ситуаций, решения проблемных ситуаций, экспериментальные исследования, ролевые и деловые игры, компьютерное моделирование, взаимообучение в группах и другие. Педагогические технологии, а точнее, технологический подход к осуществлению образовательного процесса в высшей профессиональной школе можно справедливо отнести к модернизации инновационного типа. Это связано с тем, что высшая школа в России, сложившаяся в советское время и во многом сохранившая свои достоинства и недостатки, вынуждена приспособливаться к изменившимся внешним условиям. Это не только рыночный характер регулирования отношений, характеризующий среду, потребляющую выпускников современных вузов, это новые профессиональные требования к основному документу, по которому работает университетский преподаватель – рабочему плану, это также требования Болонского соглашения, меняющие отношения внутри университетского сообщества. Это требование широкого использования языков международного общения (в частности английского), а так же овладение навыками компьютерной работы, то есть техническими навыками, элементами технической культуры.

Всё чаще можно встретить случаи употребления в приложении к проблемам высшего профессионального образования дефиниции «социальная инженерия», «социоинженерный». Это одна из особенностей деятельности в современной системе высшего профессионального

образования, а не оригинальное выражение авторов. Решение сложнейших задач перестройки и переориентации потребовало использования в полном объёме такого вида инженерной деятельности как проектирование.

Проект чаще всего в инженерной литературе определяется как целенаправленное, заранее проработанное и планируемое создание или модернизация физических объектов, технологических процессов, технической и организационной документации для них, материальных, финансовых, трудовых и иных ресурсов, а также управленческих решений и мероприятий по их выполнению. Проще говоря, проект – это организационный инструмент, который даёт возможность менять окружающий нам мир.

Осуществление проектирования включает в себя самые разнообразные виды деятельности, характеризуемые рядом признаков. Наиболее общими из этих признаков являются: направленность на достижение конкретных целей, определенных результатов; координированное выполнение многочисленных взаимосвязанных действий; ограниченная протяжённость во времени, с конкретным сроком начала и окончания. Проект в отличие от ритмичной, рутинной производственной системы, является однократной, нециклической деятельностью. Проект как деятельность существует ровно столько времени, сколько его требуется для получения конечного результата. Проектами с большой долей уверенности можно называть инновационные внедрения в высшей профессиональной школе.

Методы управления проектами в значительной степени зависят от масштаба (размера) проекта, сроков реализации, качества, ограниченности ресурсов, места и условий реализации. Различают следующие виды проектов, в них один из факторов играет ведущую роль, а остальные нейтрализуются с помощью стандартных процедур контроля. Они хорошо просматриваются в деятельности современных университетов. Малые проекты невелики по масштабу, просты, ограничены по объёму. Такого типа проект уже описан в

нашей статье – создание учебника. Мега-проекты – это целевые программы, содержащие множество взаимосвязанных проектов, объединенных общей целью, выделенными ресурсами, отпущенным на их выполнение временем. К такому типу проектов следует относить переход высшей профессиональной школы на двухуровневую систему подготовки: бакалавра и магистра. Сложные проекты подразумевают наличие технических, организационных или ресурсных задач, решение которых предполагает нетривиальные подходы и повышенные затраты на их решение. Примером такого типа проекта является создание федеральных исследовательских университетов. Краткосрочные проекты обычно реализуются, когда осуществляется производство новинок различного рода.

Складывающаяся в настоящее время в российских университетах социоинженерная, проективная культура мышления и деятельности, как основание и форма внедрения инноваций, имеет исключительное значение. Она даёт возможность эффективно организовывать поиск нового содержания образования, в том числе ориентированного на профессии будущего материального и социального производства. Социоинженерная культура позволяет также принципиально менять характер педагогического профессионализма в высшей школе. Ведь собственно педагогическое и профориентационное проектирование можно представить как построение развивающей образовательной и обучающей практики, образовательных программ и технологий.

В самом общем виде проектирование можно представить как мысленное конструирование, а затем реализацию того, что возможно воплотить в жизнь. То есть проектирование это размышление, совмещенное с практическими действиями. Идеальное конструирование предполагает проведение целого ряда действий, главным из которых я считаю, концептуализацию отдельной части образовательной или профессиональной подготовки. Концепция сочетает в себе общий смысл проекта (профессиональный, образовательный, социальный, культурный), цели его

реализации, результаты системного анализа существующего положения дел. Затем определяются основные направления действий и принципы их сочетания, намечаются способы и условия достижения конечных целей проекта. Далее следует этап работы по программированию видов деятельности в логической и временной последовательности относительно исходного замысла. И, наконец, планирование действий, составление общего плана реализации проекта, имеющего временной интервал.

Интеллектуальная часть проектирования продолжается практической реализацией, где первостепенную роль играет субъективный фактор, то есть люди, которые будут осуществлять проект.

Прохождение полного технологического цикла, это касается и проектов в сфере высшего профессионального образования, может потребовать возвращения к исходным основаниям первоначального замысла, а, следовательно, к переформулированию концепции, перепрограммированию деятельности, разработке нового плана реализации проекта.

В целом социотехническая и социоинженерная специфика деятельности в современной системе высшего профессионального образования меняет, а именно - проблематизирует образовательную деятельность, делает её поисковой, инновационной.

Хотелось бы обратить внимание и ещё на один аспект изменений, связанных с высшим профессиональным образованием. Конечная цель высшего профессионального образования – дать потребителю, социальному или материальному производству подготовленного к профессиональной деятельности человека. Однако почти всегда образование, как система консервативная, отставала от требований производства. В наиболее острых случаях расхождений, выпускнику, пришедшему на производство, говорили: «Забудь то, чему тебя учили в университете, и учись теперь на рабочем месте». В современных условиях выпускник университета, обученный определенной профессии по заранее запаздывающим планам подготовки,

выбрасывается на рынок труда. Здесь он вынужден конкурировать за место на производстве с субъектами, подвергшимися обработке профессионалами различного типа. Обычное состояние выпускника современного российского университета – растерянность перед стихией рынка труда. Мне кажется, что как раз социальная сфера рынка труда, ежегодное пополнение профессиональных ниш выпускниками различного уровня подготовки и различных типов подготовки – наиболее болезненная и пока не решённая социальная проблема. Следует учитывать, что трудоустройство выпускников вузов после обучения на места, соответствующие их квалификации и специальности, один из важнейших критериев оценки успешности работы университета. Этот критерий «востребованность выпускников» входит в перечень вопросов, которые предъявляются российским вузам для аттестации на предмет образовательной деятельности.

### Глава 3. Мотивы профессионального совершенствования студентов и выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования

Но, разумеется, перед тем как высшая профессиональная школа включит молодого человека в рамки действия разнообразных учебно-педагогических и обучающих профессиональных технологий у него должны появиться какие-то социально-психологические мотивации овладения профессией. Проблема мотивированности к профессиональному обучению начальное условие процесса подготовки будущего специалиста, который со временем выйдет на рынок труда. Эта проблема берёт своё начало ещё со школы. Известно, что на профориентационный выбор школьника оказывает влияние большое количество объективных и субъективных факторов. Многие высшие учебные заведения ВПО ведут активную профориентационную агитацию и пропаганду в школах, среди учащихся среднего звена системы образования. Используются различные приёмы и методы, чтобы выявить наиболее способных к обучению именно по данной специальности, начиная от публикации агитационных и профориентационных материалов, информирующих о специальностях, подготовку по которым ведёт университет, и заканчивая углублённой работой с будущими студентами по уже программам университета.

Но и получив школьника на обучение в качестве студента, вуз продолжает с ним профориентационную работу. В рамках специальности меняются направление подготовки, уровень подготовки (бакалавриат, специалитет, магистратура), варьируются образовательные маршруты, подбираются места практик. Иными словами идёт постоянная работа по стимулированию мотивированности студента на определённую профессиональную нишу.

Проблемы формирования профессионально-личностных качеств выпускников вузов особенно актуализировались в период перехода России

на новый экономический курс - систему рыночных отношений. Однако корни этих проблем лежат в середине 80-х годов, когда наметился процесс роста структурной безработицы, т.е. трудоустройства выпускников не по получаемой специальности (профессии), а в другие отрасли и сферы производства. Причиной тому стали не только издержки системы планирования образования в СССР, но и устаревшая материально-техническая база промышленности, где 46% составлял ручной и маломеханизированный труд. В результате молодые люди, получившие инженерное образование, нередко были вынуждены идти на должности среднего технического персонала (например, 40% московских таксистов были с высшим образованием)<sup>27</sup>. Росту несоответствия специальности и выполняемой работы также способствовал низкий уровень оплаты интеллектуального труда. В середине 90-х годов кризис промышленного производства стал нарастать. В этот период, по данным разных социологических служб, от 40 до 60% выпускников вузов трудоустроивались не по специальности, были вынуждены повышать квалификацию или переучиваться<sup>28</sup>.

Динамику численности студентов вузов в период после 1960 года и, соответственно динамику выхода выпускников ВПО на рынок труда можно представить разделённой на три этапа: 1) плавный рост числа студентов вузов в период с 1960 г. до начала 1980-х гг.; 2) снижение численности студентов в период 1985 - 1993 гг. под влиянием демографических факторов и снижения престижности высшего образования в период начала рыночных реформ в России, когда многие молодые люди предпочитали уйти в бизнес, минуя систему профессионального образования; 3) возобновление роста числа студентов ускоряющимися темпами в период после 1993 года. Этот этап продолжается и в настоящее время. Здесь сказался как низкий спрос на высшее профессиональное образование со стороны выпускников начала

<sup>27</sup> Соловьев А. А. Вопросы занятости и трудоустройства. - М.: Приор, 2000. - 96 с.  
<sup>28</sup> Мкртчян Г. М. Молодежь Москвы на рынке труда // Социс. - 2000. - N 12.

1990-х годов, так и усиление тенденции перехода к массовому высшему образованию.

Начиная с 2001 года, численность принимаемых в вузы абитуриентов превышает число окончивших общеобразовательную школу, причем этот разрыв все увеличивается. Это объясняется, как мне кажется, следующим: во-первых, в вузы поступает часть выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования (хотя наблюдается тенденция к их уменьшению); во-вторых, увеличивается число получающих второе высшее образование.

Исследователи отмечают, что на протяжении нескольких лет наблюдается увеличение доли тех, кто, окончив школу, выбирает несколько специальностей<sup>29</sup>. Сочетание прагматизма и весьма поверхностного представления о содержании и возможностях той или иной специальности своеобразным образом проявляются в профессиональном самоопределении старшеклассников. Почти каждый второй, выбирающий профессию инженера, не останавливается на этом, а пытается комбинировать ее с такими специальностями, как юрист, менеджер и экономист.

Как мне кажется, есть ряд причин выбора двух и более профессий.

Предпочтительна одна из престижных профессий, требующая материальных вложений. Другая - традиционная, более дешевая или бесплатная. Около трети старшеклассников, выбирающих профессию инженера, не готовы оплачивать обучение вообще, либо могут позволить себе обучаться в вузе, где стоимость не превышает 10 тыс. рублей в год. Необходимость платы за обучение приводит к тому, что выбор профессии осуществляется на основе экономических расчетов. Возникает снижение общей мотивации к обучению той или иной профессии. Основная профессия требует больших интеллектуальных и некоторых материальных затрат. "Страховочная" же менее энергоемка. Прослеживается зависимость

---

<sup>29</sup> Шашкова, С.Н. Трансформация мотивационной сферы как фактор формирования профессионально-личностных качеств выпускников вуза // *Alma Mater*, № 3, Апрель 2009.

между степенью уверенности в поступлении и количеством выбираемых профессий. Более уверенные в своих силах, как правило, ограничиваются выбором одной специальности.

Под руководством А.С.Шашковой<sup>30</sup> на базе лаборатории социально-политических исследований Тульского государственного университета в 2008 года был проведён опрос, подтвердивший это соображения. (Опрос проводился среди студентов-пятикурсников ТулГУ методом анкетирования, всего было опрошено 230 человек, выборка случайная гнездовая, репрезентативная по полу и возрасту, ошибка выборки не превышает 3%.) Было обнаружено, что важнейшими, влияющими на решение о поступлении в вуз, являются мотивы самооценности высшего образования ("стремление получить диплом о высшем образовании" (44,8%) и "желание получать впоследствии высокий доход" (44%). Такой мотив получения высшего образования, как желание обрести профессию, отметил лишь каждый третий (31,9%), возможность получить знания значима только для 16,8% студентов. Велика доля так называемых "необразовательных" мотивов: желание родителей (9,9%), возможность временно не работать (2,2%), "сейчас неприлично не иметь высшего образования" (6%); такой мотив, как возможность избежать службы в армии, отметил каждый четвертый молодой человек (24,3%). Опрошенные студенты (43,1%) полагают, что выбранная профессия даст им в будущем и доход, и социальный статус, а 10,8% думают, что вместе с профессией они приобретают только социальный статус.

Таким образом, можно с уверенностью констатировать тот факт, что высшее образование для молодежи является, прежде всего, инструментом реализации социальных, а не специально-профессиональных запросов. Иными словами, основной направленностью личности студента является, прежде всего, социальное стремление найти место в жизни, а уж затем - стать кем-то в определенной сфере деятельности. Таким образом, социальная

---

<sup>30</sup> Смотри указанную выше статью.

функция современного высшего образования превалирует в сознании современной молодежи над предметно-профессиональной.

Можно согласиться с констатацией С.Н.Шашковой, что ориентация на успех в жизни становится одной из ведущих жизненных стратегий студентов и вообще молодежи в современных рыночных условиях. В этом одно из проявлений инновационной функции образования. Речь идет не только об участии образования как социального института в процессе зарождения новых социальных слоев, но и в производстве новых социокультурных образцов поведения, новой системы ценностей.

Высшее образование стало восприниматься как нечто необходимое для успеха в жизни. Более того, возникло понимание того, что сейчас невозможно раз и навсегда выбрать жизненный путь, остановиться на приобретенных когда-то односторонних навыках, иметь одно и то же рабочее место. Многих студентов уже не удовлетворяет образование, полученное в одном выбранном вузе. По данным социологического исследования, 45% студентов вузов отметили, что наилучшие возможности в жизни человеку дают два вуза, (один вуз выбрали 36%)<sup>31</sup>.

Вузы в условиях становления рыночных отношений и трансформации общества все в большей мере оказываются, связаны с рынком образовательных услуг, выполняя сервисную функцию и таким образом воздействуя на стратегии поведения молодежи, предлагая самый разнообразный спектр освоения специальностей от самых престижных до невостребованных. В свою очередь жизненные стратегии, установки молодых людей влияют на трансформации социальных функций образования и на механизм их осуществления. Специализирующей функции системы высшего профессионального образования все большую конкуренцию начинает составлять функция формальной социализации (для многих студентов сегодня "очень важно иметь диплом о высшем образовании"). Это

<sup>31</sup> Гражданкин, А. И. Система профессионального образования и рынок труда [Электрон, ресурс]. - Режим доступа: [http://isek.hse.ru/20050517/20050517\\_krasilnikova.doc](http://isek.hse.ru/20050517/20050517_krasilnikova.doc)

есть не что иное, как отмеченная П.Бурдые деформация образовательного поля.

В ходе социологического исследования, проведенного под общим руководством Ю. А. Левады, респонденты отмечали, что высшее образование дает такое важное благо, как "среду": "Не столько образование, сколько круг общения, быть на должном уровне..." "Высшее образование нужно, чтобы на высшем уровне общаться с людьми. Образованные люди лучше друг друга понимают"<sup>32</sup>. Непринадлежность к "среде", по сути, равнозначна выпадению из социума. Неполучение высшего образования (особенно если нет серьезного среднего специального) чревато социальными пороками: люди "опускаются", "перестают работать вообще", "спиваются", т.е. воспринимаются обществом как маргиналы. Выбор специальности непосредственно подвержен влиянию престижа профессии - место, которое она занимает в общественном сознании. По сути дела это более или менее адекватное отражение объективных характеристик и перспектив развития той или иной профессии, как в содержательном, так и в социально-профессиональном аспектах.

Сегодня престиж профессии, согласно проведенному в Туле С.Н.Шашковой исследованию, в глазах современной молодежи определяется следующими критериями: высокой заработной платой (83,6%); перспектива карьерного роста (59,5%) (как отмечают многие эксперты, у молодежи он ассоциируется в основном с финансовым благополучием); востребованность на рынке труда (45,3%); возможность самореализации (21,1%); творческий и интересный характер работы (18,1%); высокая социальная значимость (17,2%).

Рейтинг наиболее престижных среди тульской молодежи профессий выглядит следующим образом: юрист - 18,5%; экономист - 17,6%; менеджер - 13,8 %; банковский работник - 10,4 %; предприниматель - 8,3%

<sup>32</sup> Дубин Б. В. Доступность высшего образования: социальные и институциональные аспекты // Доступность высшего образования в России / Отв. ред. СВ. Шишкин. Независимый институт социальной политики. - М., 2004. - 500 с.

Большинство предпочитаемых сегодня профессий относится к сфере новой экономики в России. Они появились как реальные места приложения труда около 10 - 15 лет назад и тут же стали предметом острого влечения со стороны молодых людей. Не только заработки, которые были существенно выше, чем в традиционном госсекторе, но и многие качественные атрибуты этих профессий оказались очень привлекательны в молодежной среде. Сфера высшего образования достаточно оперативно отреагировала на возникший спрос - многие вузы открыли подготовку по соответствующим направлениям.

Таким образом, можно сделать вывод, что ориентации молодежи на профессии находятся под влиянием статуса профессий в системе социальной стратификации, где в качестве основного критерия оценки статуса выступает экономическая и иная выгода.

В ходе исследования выяснилась следующая особенность: престижными в глазах молодежи являются те профессии, для которых необходимо получение высшего образования (юрист, экономист, врач и др.). В то же время многие молодые люди начинают осознавать, что наиболее востребованными на рынке труда являются профессии, для которых не требуется столь высокий уровень образования (продавец, разнорабочий, слесарь, строитель).

Тем самым демонстрируется феномен разницы спроса на специалистов, порожденный общественным сознанием и потребностями экономики, описанный еще В. Н. Шубкиным и Д.Л. Константиновским<sup>33</sup>.

Намерения, высказанные молодыми людьми накануне "вступления во взрослую жизнь", с одной стороны, и реальное распределение профессий - с другой, находятся в обратном соотношении, если сопоставлять их с иерархией престижа работы.

<sup>33</sup> Константиновский, Д. Л. Динамика неравенства. Российская молодежь в меняющемся обществе: ориентации и пути в сфере образования (от 60-х к 2000-му) / Под ред. В. Н. Шубкина. - М.: Эдиториал УРСС, 1999, с.344.

Переход от старой парадигмы профессий и занятий (врач - учитель - рабочий - военный) к новой (бизнесмен - менеджер - юрист) совершает все общество, а не только высшая профессиональная школа и рынок выпускников. Прежняя экономика, имевшая точкой отсчета интересы военно-промышленного комплекса, как известно, разрушена. Сейчас другая система рабочих мест и соответственно структура спроса на кадры с высшим специальным образованием. Создана новая система, связанная с иной формой хозяйствования и с иным производством. Последнее теперь связано главным образом с производством услуг, ранее в своей работе я это отмечал. К управленческому аппарату данной сферы предъявляется совершенно иной набор требований, нежели к организаторам производства в ВПК, а также сферах, его поддерживавших и обслуживавших.

Мотивации и устремления, принадлежавшие к нормативным и наиболее одобряемым в классическом институте, сместились в рамках нового института высшего образования в позицию маргинальных. Именно этим можно объяснить то, что ценность высшего образования как таковую, на чем построен новый институт, признают 60 - 80% молодых людей, а получение "настоящего" высшего образования, на чем построена суть классической высшей школы, делают приоритетом 6 - 8%<sup>34</sup>.

Высшее образование превращается в своего рода социальную норму. Из социологических исследований известно о "демотивированности" современных студентов как беде очень многих вузов: "Поступив за большие деньги, они все равно ничего не делают, им ничего не надо"<sup>35</sup>. В ходе исследования выяснилось, что лишь 41,8% респондентов считают, что знания, полученные в вузе, пригодятся им в жизни. Каждый пятый прибегал к "нелегальным" формам сдачи зачетов (19%), еще 7,8% хотели бы "заплатить и не учить", но не имели соответствующей возможности.

<sup>34</sup> Малинаускас Р. К. Мотивация студентов разных периодов обучения // Социс. - 2005. - N 2.

<sup>35</sup> Сорокина Н. Д. Перемены в образовании и динамика жизненных стратегий студентов // Социс: - 2003. - N 10.

Обращает на себя внимание также тот факт, что 15,9% респондентов отказались отвечать на вопрос о том, прибегали ли они к оплате "услуг" преподавателей.

Анализ мотивов поступления в вуз и выбора специальности во многом объясняет демотивированность студентов, отсутствие у них интереса к процессу обучения и к будущей специальности. За годы учебы в вузе они собираются приобрести не знания, а прежде всего диплом, который впоследствии и собираются предъявить на рынке труда в качестве своего основного аргумента.

В статье Н. Гончаровой отмечается именно эта черта: "В советском обществе... в общественном сознании, особенно у представителей старшего поколения, укоренилось мнение, что наличие диплома о высшем образовании автоматически обеспечивает высокое положение в обществе, хорошую должность, а главное - освобождает от тяжелого физического труда. Поэтому наша молодежь, преимущественно под давлением родителей, не имея четкой профессиональной ориентации и не определив заранее свой жизненный путь, массово нацеливается на вуз и, при условии прохождения конкурса, тут же приступает к учебе. К сожалению, распространен случайный выбор профессии, следствием чего становятся слабые мотивации обучения, низкий уровень знаний, намерения в будущем сменить профессию. Этим обуславливается у нас высокий удельный вес работников с высшим образованием, занятых не своей специальностью"<sup>36</sup>. Актуальность данного тезиса сохраняется и в наши дни.

Так, по данным социологического исследования "Молодежь на рынке труда", проведенного ЦСППМ "Шанс", 51,4% опрошенных работают не по полученной специальности. При этом велика доля молодых людей, которые согласились бы получить новую специальность, более востребованную на рынке труда - 40,5%.

<sup>36</sup> Гончарова, Н.В. Некоторые проблемы высшего образования в условиях формирования рынка труда [Электрон, ресурс]. – Режим доступа: <http://region.ulsu.ru/books/drugoe/pole/part1ch6/>.

В ходе социологического опроса, проведенного в рамках указанного социологического исследования, также выяснилось, что по специальности собираются работать чуть больше половины выпускников (56,9%), причем в государственных структурах только 23,3%.

Мотивы выбора специальности представлены на диаграмме. Ведущим мотивом, как видно из диаграммы, является соответствие интересам и способностям - 49,1%. Данные исследования показывают, что при выборе специальности мало кто задумывается о востребованности выбранной профессии на рынке труда - этот мотив отвергли лишь 27,2% респондентов. Возможно, поэтому каждый десятый (9,5%) пятикурсник после окончания вуза собирается продолжить образование.

Как отмечает О. Виштак, при том, что большинство (80%) учащихся вузов "вполне удовлетворены объемом и качеством знаний", 43 % хотели бы получить второе высшее образование, а 7% уже получают его. Основной мотив - "у меня будет больше возможностей устроиться на хорошую работу" (68 %). На втором месте ответ - "сейчас стало престижным иметь два высших образования" (35%). Третий ответ - "опасаюсь, что не смогу найти работу по первой специальности" (20%). Половина окончивших вуз (51%) хотели бы получить второе высшее образование. Здесь также основная причина - "хочу расширить возможности трудоустройства" (71%). Кроме того, респонденты видят "привлекательность первого высшего образования, в частности, и в том, что оно дает возможность получить второе"<sup>37</sup>.

Стремление иметь высокооплачиваемую работу сказывается не только на решении о получении высшего образования, но и на выборе специальности (22,4%). Следующие мотивы также свидетельствуют о неосознанном выборе молодыми людьми своей будущей профессии. Так, 12,5% опрошенных отмечают, что выбрать специальность, по которой они обучаются, их заставило желание родителей, еще 11,2% просто не смогли

<sup>37</sup> Виштак, О. В. Мотивационные предпочтения абитуриентов и студентов // Социс. - 2003. - N2.

поступить на желаемую специальность (что лишний раз подтверждает ценность самого высшего образования, а не профессиональных навыков и знаний, которые можно получить в вузе).

Представляется интересным проанализировать представления молодежи о том, что, прежде всего, должно давать высшее образование человеку. Результаты исследования показывают, что полученное образование не удовлетворяет социальные ожидания студентов. Кроме того, заметен очень большой разрыв между тем, что молодые люди хотят получить от высшего образования и что они имеют в действительности.

Итак, в первую очередь от высшего образования студенты ждут высокооплачиваемой работы - 78,9% респондентов, и только 8,6% отметили, что имеют ее благодаря своему образованию.

Далее студенты отмечают, что образование должно давать практические навыки - 73,3%, в то время как наличие их у себя отметили только 28,4% опрошенных. После распада Советского Союза проблема прохождения студентами практики актуализировалась во многих вузах. Значимость этой проблемы зафиксировало и наше исследование.

При этом 63,3% студентов отмечают, что качество полученного ими образования высоко, знаниями по профессиональным дисциплинам удовлетворены 73,2% опрошенных, в то время как 63,3% респондентов отмечают, что они недовольны качеством прохождения практики.

На третье место по значимости студенты поставили теоретические знания по специальности (68,1%), и это одна из немногих позиций, по которой наблюдается совпадение между идеальным представлением о преимуществах высшего образования и реальным положением вещей. Так, 66,4% респондентов отметили, что обладают достаточными теоретическими знаниями.

Главное, что дало высшее образование выпускникам ТулГУ - это умение находить нужную информацию - 68,1%, диплом ("корочку") - 62,1%, развитие общей культуры и кругозора - 60,8% и умение "учиться" - 50%.

Заметим, что как раз те самые качества, которых сегодня ждет работодатель от сотрудников.

Однако лишь 16,8% выпускников отметили, что высшее образование дало им уверенность в завтрашнем дне, в то время как рассчитывали на это 64,2% опрошенных.

Происходящая во время обучения в вузе переоценка ценностей связана, в частности, с вопросами будущего трудоустройства. Отсюда сомнения в качестве получаемого образования, а еще в большей мере - отсутствие уверенности в том, что полученные знания могут пригодиться в стране, дающей образование, но не способной обеспечить своих специалистов работой, которая позволила бы иметь приличное материальное вознаграждение и применять знания и навыки по профилю.

Большинство студентов-пятикурсников ТулГУ (65,9%) считают, что многие выпускники устраиваются работать не по специальности, полученной в вузе, из-за того, что выбранная профессия приносит небольшой доход. Такие причины, как низкое качество образования и невостребованность профессии, отметил лишь каждый десятый опрошенный (9,9% и 13,8% соответственно).

Рынок труда формирует оценку результатов функционирования систем профессионального образования. Отмена государственного регулирования привела к стихийному поиску возможностей трудоустройства, характерных для развитых обществ с рыночной экономикой. Однако это вызвало ряд проблем. Дело в том, что западные системы функционируют при наличии определенных условий. Это развитый рынок труда и рынок образования; эффективная система планирования образования через создание новых программ обучения; полноценный банк информации о потребностях рынка труда на региональном уровне; организационная система трудоустройства на региональном уровне и в конкретных учебных заведениях; финансовые

возможности фирм и организаций заключать договоры с вузами (студентами) и оплачивать подготовку специалистов<sup>38</sup>.

В нашей стране таких условий нет, поэтому автоматическое внедрение западной системы трудоустройства невозможно. Рыночные механизмы регулирования занятости не заработали, базы вакансий в сети Интернет еще только формируются, поэтому обеспечить массовое трудоустройство выпускников по всей территории России пока затруднительно. Все это препятствует нормальному развитию трудового потенциала общества.

Следует также отметить, что каждый пятый респондент (19%) думает, что трудоустройство - это личное дело выпускников. Сегодня большинство выпускников в поисках работы рассчитывают на свои собственные силы - 63,8%, а также на помощь знакомых (28%) и родственников (25,9%). Примерно каждый третий считает, что в поисках работы большую роль играет такой фактор, как везение и удача - этот вариант ответа выбрали 31% респондентов.

По данным исследования, три четверти (75,4%) выпускников ТулГУ считают, что специальность, по которой они обучаются, востребована на рынке труда, но назвать место своей будущей работы смогли только 50,8% выпускников. Из тех, у кого уже есть работа или договоренность с работодателем, 38,4% при поиске работы использовали знакомства или связи, каждый третий (31%) воспользовался средствами массовой информации. Договорился с руководством предприятия, где проходил практику лишь каждый десятый (10,8%), хотя, как нам представляется, это должен быть один из основных каналов трудоустройства выпускников.

Еще меньше выпускников обратилось в городскую и вузовскую службу занятости - по 1,7% соответственно, что, на наш взгляд, связано с низким уровнем информированности о деятельности этих структур.

<sup>38</sup> Илясов, Е. П. Трудоустройство и занятость выпускников вузов: система содействия // Высшее образование в России. - 2005. - N 7.

Велика доля тех, кто ничего не предпринимал для того, чтобы найти работу - 23,7%. Как отмечает Н. В. Гончарова, имеет место "отставание в социализации у студентов на территории бывшего СССР по сравнению со студентами в странах с развитой рыночной экономикой. Тот факт, что в наших вузах студенты в основной массе пребывают долгое время "в безмятежном состоянии" и не задумываются над тем, что студенческие годы существуют не для того, чтобы спокойно проводить время, но прежде всего для получения знаний, нужных в последующей практической работе - результат влияния стереотипов, укоренившихся в сознании и студентов, и их родителей еще в советский период"<sup>39</sup>.

Мотивационная сфера любого субъекта, включенного в трудовую деятельность, представляет собой систему мотивов, базирующихся на материальных, духовных и социальных потребностях (иерархия потребностей обобщена в известной "пирамиде Маслоу"). Чем выше уровень личностного развития человека, тем богаче его мотивационная сфера, сложнее переплетение материальных, духовных и социальных потребностей. Для подавляющего большинства наших сограждан главенствующим мотивом трудовой деятельности является удовлетворение насущных потребностей.

Так, большинство респондентов к основным мотивам поиска работы отнесли стремление к независимости и самостоятельности и поиск средств к существованию (56% и 50,9% соответственно). Такой мотив, как самореализация, занимает лишь третье место (29,7%).

Склонность воспринимать деньги как универсальное средство регуляции жизнедеятельности негативным образом сказывается на удовлетворенности жизнью. Во всяком случае, в отличие от предыдущих поколений молодежь, социализирующаяся в наши дни, готова воспринимать деньги как единственное мерило жизненного успеха. Как отмечает Л.

<sup>39</sup> . Гончарова Н. В. Некоторые проблемы высшего образования в условиях формирования рынка труда [Электрон, ресурс]. Режим доступа: [http://region.ulsu.ru/books/drugoe\\_pole/partlch6/](http://region.ulsu.ru/books/drugoe_pole/partlch6/)

Черемошкина, значимость профессиональной деятельности оценивается в зависимости от уровня доходов, которые выступают как условие удовлетворенности работой<sup>40</sup>.

Связь уровня и качества жизни с характером профессиональной деятельности проявляется уже при выборе вида деятельности. В нормальных условиях мотивация определенной профессиональной деятельности и развитие способностей индивида - взаимообуславливающие системные процессы. Если человек выбирает определенный вид занятий, он развивает соответствующие способности. И наоборот, человек, обладающий способностями к определенной деятельности, мотивирован к осуществлению данного вида работы. Итоги исследований последних лет, посвященные выбору профессии, свидетельствуют о том, что данная закономерность сегодня теряет свое значение.

Так 74,6% студентов, участвовавших в опросе в ТулГУ, отметили, что в будущей работе для них наиболее значима возможность иметь высокие доходы, далее следует возможность карьерного роста (48,3%). Соответствие специальности важно лишь для каждого десятого (11,2%), еще менее популярен такой критерий, как возможность принести пользу людям (7,8%).

Ясно, что молодежь стремится в первую очередь удовлетворить свои материальные потребности. Такие идеалы, как возможность видеть результаты своего труда, удовлетворенность от профессиональной самореализации, имеют второстепенное значение в сознании современных молодых людей. Несомненно, негативную роль играют СМИ, превозносящие новых героев, что способствует насаждению упрощенно-утилитарной модели поведения. Человек, с одной стороны, решает задачу выживания, с другой - видит яркие "картинки" того, как надо жить. Налицо побуждение к добыванию денег любой ценой, а отнюдь не стимулирование трудовой активности в интересах людей и государства.

---

<sup>40</sup> Черемошкина Л. Мотивация труда: факторы влияния // Человек и труд. - 2004. - N 8.

Что касается профессиональной деятельности, то деформация мотивационной сферы усиливает вероятность депрофессионализации и маргинализации рабочих и специалистов: противоестественно, когда профессионалы уходят в охранные и другие обслуживающие структуры, никак не связанные с профилем их подготовки. По большому счету, подобные мотивационные тенденции создают угрозу экономике страны, деформируют рынок труда, мешают нормальному развитию социально-трудовых отношений. Однако, можно предположить, что усиление директивности со стороны государственных институтов в управлении системой трудоустройства выпускников, будет приемлемой для вузов и будет с пониманием воспринята остальными субъектами рынка выпускников ВПО.

#### Глава 4. Социотехнологические модели в практике трудоустройства выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации

Карьерный старт молодых специалистов, является фундаментом последующего материального положения, профессионально-квалификационных успехов, собственной самооценки сотрудника. На профессиональное становление молодого специалиста влияют в большей степени первые годы работы. Именно в этот период выпускники интенсивно овладевают профессией. Нередко, из-за невозможности найти работу по специальности, неподходящих условий и организации труда им приходится менять место работы и даже профессию, что является одним из серьезных показателей неадаптивности.

Можно выделить несколько основных проблем, с которыми сталкивается студент в момент перехода в статус выпускника и молодого специалиста:

Во-первых, ему приходится осваиваться с новой средой, со своими правилами и нормами поведения, общения. Поиск работы сам по себе достаточно трудоемкое занятие, отнимающее значительные ресурсы времени и энергии. Переход от обучения к процессу постоянной работы также требует перестройки режимов труда и отдыха, адаптации в коллективе.

Во-вторых, знания, полученные бывшим студентом в вузе, зачастую не были адаптированы для практического применения. Отсутствие опыта работы также затрудняет трудоустройство, так как для многих работодателей более важно соответствие конкретным требованиям, чем хорошее базовое образование.

В-третьих, выпускники часто испытывают недостаток информации о ситуации на рынке труда в целом, о требованиях конкретных работодателей. При выходе на рабочее место ему зачастую не с кем проконсультироваться по интересующему вопросу непосредственно по функциональным

обязанностям, по вхождению в коллектив со своими особенностями и правилами.

Чем быстрее пройдет процесс преодоления этих проблем, тем успешнее завершится процесс адаптации и окончательного формирования молодого специалиста, как профессионала.

Инструментов адаптации существует достаточно много. Их можно поделить на две большие группы:

- направленные на соответствие молодого специалиста определенным требованиям работодателя;
- ориентированные на общее повышение его адаптивности.

Проблемы адаптации выпускников к рынку труда не могут оставаться проблемой только выпускников. Эти вопросы требуют комплексного решения, и участвовать в их преодолении необходимо всем субъектам рынка труда и рынка образовательных услуг. Трудно определить, чье участие должно быть более внушительным, так как заинтересованными сторонами являются все основные субъекты этих рынков.

Для государства же достаточно большая группа граждан, не определившихся в профессиональном и, как следствие, жизненном пути, может явиться источником социальной напряженности. Показательным в этом плане можно назвать волнения студентов во Франции в марте 2006 года. Десятки тысяч студентов и школьников вышли на демонстрации в разных городах Франции, выступая против нового закона о труде, по которому молодого сотрудника можно уволить без объяснения причин в первые два года после заключения контракта. И во Франции, и в других странах государство является наиболее заинтересованным субъектом, поэтому именно государство несёт наибольшую ответственность за регулирование эффективности и социальной рациональности использования образовательного капитала выпускников учреждений ВПО.

Кроме того, при получении высшего профессионального образования, а также последующей переподготовке выпускников затрачиваются

значительные материальные ресурсы. Поэтому все государства, не зависимо от политического и экономического строя, уделяют достаточно большое внимание трудоустройству молодых специалистов.

Существуют различные формы содействия трудоустройству выпускников. Обобщая различные классификации, можно выделить 3 вида систем трудоустройства:

1. Система обязательного распределения (или директивное трудоустройство).

Такая система трудоустройства выпускников вузов существовала в СССР и на постсоветском пространстве. В настоящий момент продолжает существовать в Белоруссии. Выпускник государственного вуза обязан отработать по направлению на работу два года. Выпускники распределяются на работу согласно заявкам организаций, соответствующих министерств и иных органов государственного управления, договорам о подготовке специалистов. Комиссия по распределению знакомится с данными выпускника: выписками об успеваемости, документами о состоянии здоровья, вкладе в научно-исследовательскую, общественную работу, заслушивает и обсуждает рекомендации образовательного учреждения о наиболее целесообразном направлении его на работу, собственные пожелания выпускника о его будущей работе, учитывает семейное положение.

Юридически система распределения продолжает существовать в Украине, согласно этой системе выпускники обязаны после окончания обучения и получения соответствующей квалификации отработать в государственном секторе народного хозяйства не менее 3 лет, или отчислить в государственный бюджет полную стоимость обучения. Однако и в Белоруссии, и в Украине достаточно велик процент обхода выпускниками

системы распределения. По Белоруссии этот показатель составляет около 20%<sup>41</sup>

Разновидностью директивного трудоустройства является практика предоставления «гарантированного рабочего места», которая также присутствует в Украине и Польше. Смысл ее заключается в существовании в вузе распределительной комиссии, которая выдает направления на гарантированное трудоустройство, которое, однако, не является обязательным.

Среди несомненных плюсов таких систем – гарантия трудоустройства выпускника, и что особенно важно, трудоустройства по специальности. Для национальной экономики такая система также является гарантией заполнения вакантных мест квалифицированными кадрами.

Основные негативные последствия, заключаются в том, что:

- во-первых, предоставленные рабочие места далеко не всегда пользуются спросом у самих выпускников, что порождает процессы массового уклонения выпускников от работы на тех рабочих местах, куда они были директивно распределены;

- во-вторых, такая система не способствует развитию рынка труда и рынка образовательных услуг, а также развитию экономики в целом.

Не привлекательность рабочих мест чаще всего связана с двумя параметрами:

- низкая заработная плата;
- необходимость переезда на другую территорию.

Зачастую, не пользующиеся спросом места являются неэффективными и убыточными для предприятия, отрасли и экономики. Таким образом, при их поддержке, происходит стимуляция неэффективной занятости.

<sup>41</sup> Механизмы содействия трудоустройству выпускников вузов в РФ, СНГ и странах Европы <http://www.diplom4rabota.ru/analit.asp?s=1&r=13>

2. Системы государственного стимулирования работодателей (налоговые льготы и иная помощь работодателям, квотирование рабочих мест).

Налоговые льготы, как мера по стимулированию создания рабочих мест для выпускников вузов достаточно широко используется в Европе (Польша, Франция), а также в некоторых странах СНГ. Так, согласно французскому декрету «О развитии деятельности по трудоустройству молодежи» работодателю оказывается помощь, причем предоставляется она в течение 5 лет с момента создания соответствующего рабочего места. Данная помощь государства работодателю никак не ограничивает работодателя при использовании других государственных льгот<sup>42</sup>.

Практика квотирования рабочих мест долгое время существовала в Санкт-Петербурге. Закон «О квотировании рабочих мест» был принят в 1997 году. Последние изменения депутатами Законодательного Собрания Петербурга были внесены в 2006 году. Согласно этим изменениям работодателям из бюджета города за организацию одного квотируемого рабочего места для трудоустройства молодежи выплачивалось не более 1 470 рублей в месяц.

Однако в конце 2006 года губернатор Санкт-Петербурга Валентина Ивановна Матвиенко внесла на рассмотрение Законодательного Собрания проект Закона "О признании утратившими силу некоторых законов Санкт-Петербурга", предусматривающий отмену Закона "О квотировании рабочих мест для трудоустройства молодежи в Санкт-Петербурге" и нормативных актов о внесении в него изменений и дополнений. Предложения об отмене данного закона были мотивированы тем, что в условиях экономического подъема в Санкт-Петербурге и стабилизации рынка труда потребность в квотировании рабочих мест для молодежи практически отпала. Предприятия нуждаются в притоке рабочей силы и готовы принимать молодых

<sup>42</sup> Механизмы содействия трудоустройству выпускников вузов в РФ, СНГ и странах Европы <http://www.diplom4rabota.ru/analit.asp?s=1&r=13>

сотрудников и обучать их на рабочем месте независимо от небольших стимулирующих выплат из городского бюджета<sup>43</sup>.

### 3. Система адаптации молодых специалистов к рынку труда.

При создании такой системы можно выделить две составляющие:

- организация государственной системы профориентации учащихся и непрерывного образования;
- организация сети служб по трудоустройству в вузах;

Одна из самых развитых систем профориентации действует во Франции. Речь идет о постепенной подготовке молодого человека к выбору направления дальнейшего обучения и профессиональной деятельности. Согласно Кодексу законов об образовании, под ориентацией студентов понимается: информирование о структуре учебного процесса, о перспективах трудоустройства, о возможностях смены профиля образования и т.д.

Для помощи студентам в каждом государственном вузе и в большинстве частных созданы службы профориентации, в каждом департаменте – государственные центры учебной и профессиональной ориентации. В процессе формирования плана учебной и профессиональной ориентации учащемуся помогают принять решение различные заинтересованные стороны: родители, преподаватели, персонал службы ориентации, работодатели, представители администрации департамента<sup>44</sup>.

Можно утверждать, что в Российской Федерации государственная система профориентации учащихся не развита (не сформирована). Существуют отдельные законодательные акты, либо региональные, либо регламентирующие профориентацию отдельных групп населения. Например: в Законе «О занятости населения РФ» в ст. 9 обозначены только права граждан трудоспособно возраста и несовершеннолетних на получение профориентационных консультаций. В рамках «Межведомственной

<sup>43</sup> Официальный сайт Законодательного Собрания Санкт-Петербурга  
<http://www.assembly.spb.ru/manage>.

<sup>44</sup> Механизмы содействия трудоустройству выпускников вузов в РФ, СНГ и странах Европы <http://www.diplom4rabota.ru/analit.asp?s=1&r=13>

программы содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования», разработанной в 2000 г. Министерством образования и Министерством труда и социального развития РФ, предусматривается:

«- создание в системе образования службы профессиональной ориентации, помогающей в выборе специальности, образовательного учреждения, сферы деятельности, соответствующих личностным особенностям абитуриентов, обучающихся и молодых специалистов;

- создание системы информирования абитуриентов, обучающихся, выпускников учреждений профессионального образования и работодателей данными о рынках труда и образовательных услуг, помогающими решать конкретные вопросы трудоустройства».

Основную нагрузку по профориентации абитуриентов, учащихся и выпускников несут на себе службы содействия трудоустройству в вузах и Комитеты по занятости населения. Которые не во всех регионах координируют свои действия и, чаще всего, работают параллельно.

Наиболее развитая система организации служб по трудоустройству в вузах, по нашему мнению, действует в США и Великобритании. Службы содействия трудоустройству в этих странах существуют достаточно давно (например, в Кэмбриджском университете такая структура возникла еще в 1902 году<sup>45</sup>), и, зачастую создавались вместе с учебным заведением.

Деятельность этих структур строится на схожих между собой принципах:

1. Клиентами являются студенты и выпускники, работодатели и внутривузовские структуры (факультеты, администрация университетов). Факультеты могут включать мероприятия, организованные службой по трудоустройству, в учебный план или в рамки персональной тьюторской

---

<sup>45</sup> Career Service University of Cambridge <http://www.careers.cam.ac.uk>

системы, проводить отдельные мероприятия с помощью специалистов в области планирования карьеры, «заказывать» курсы, которые, по их мнению, необходимы студентам данного факультета.

## 2. Основные направления деятельности:

- Предоставление информации о вакансиях, карьерных возможностях в различных компаниях, продолжении обучения. Информации распространяется на печатных (книги, доступные в библиотеках и брошюры служб по трудоустройству) и электронных носителях (сайты университетов и самих служб по трудоустройству, внутриуниверситетские локальные сети).

- Индивидуальные консультации по вопросам технологии построения карьеры, способам поиска работы, конкретным методикам написания резюме прохождения собеседования. Эти консультации, как правило, регламентированы по времени и проводятся по предварительной записи.

- Организация различных мероприятий с участием работодателей (ярмарок вакансий, дней карьеры, презентаций). Причем, зачастую, непосредственное трудоустройство целью этого мероприятия не является ни для студентов, ни для работодателей. Для работодателей это реклама компании, а для студентов возможность ознакомиться с требованиями работодателей, и даже скорректировать дальнейший план обучения.

- Организация интервью с работодателями на территории университета. Для того чтобы студенты и выпускники чувствовали себя более уверенно и раскованно интервью проводятся либо в помещении службы по трудоустройству, либо непосредственно в кампусах.

- Размещение рекламы работодателей: как имиджевой, так и прямой рекламы в буклетах, на сайтах служб содействия трудоустройству, адресная рассылка информации целевой аудитории.

- Организация и проведение семинаров, тренингов и мастер-классов по повышению своих навыков в трудоустройстве и адаптации к рынку труда. Это могут быть также виртуальные мастер-классы и программы обучения. К примеру, программа Gator CareerLink в локальной сети Университета

Флориды (University of Florida), в которой зарегистрированные пользователи имеют возможность пройти обучение по темам «Подготовка к ярмарке», «Написание резюме», «Техники прохождения интервью»; записаться на мероприятия, представить свое резюме работодателям, получить информацию о предложенных вакансиях<sup>46</sup>.

- Помощь при открытии собственного бизнеса.

3. Финансирование. Для студентов большинство услуг являются бесплатными. Если речь идет о выпускниках прошлых лет, то некоторые сервисы могут быть платными. Основное финансирование службы по трудоустройству осуществляется за счет учебного заведения, спонсорских фондов, услуг, оказываемых работодателям.

Для более эффективной работы службы содействия трудоустройству в вузах объединяются в различные ассоциации. Британская Ассоциация консультативных служб планирования карьеры (AGCAS) объединяет все университетские службы Великобритании и Ирландии и существует с 1967 года. Одна из ведущих ассоциаций США, Национальная ассоциация развития карьеры (NCDA), была образована 1913 году. Цели работы этих ассоциаций - определение общих стратегий деятельности, осуществление исследований в сфере трудоустройства выпускников, выработка методик для установления эффективных контактов с работодателями и правительственными структурами, в том числе для усовершенствования законодательной базы.

В Российской Федерации создание структур содействия трудоустройству в вузах началось 1999 году в соответствии с совместным приказом Министра образования РФ и Министра труда и социального развития РФ от 04.12.1999 г. № 462/175 «О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда».

---

<sup>46</sup> Career Service University of Cambridge <http://www.careers.cam.ac.uk>

За прошедшие десять лет деятельность Министерства образования и науки РФ на рынке труда выпускников не стала более решительной. Министерство обозначило свою позицию в письме «О трудоустройстве выпускников педагогических учреждений высшего профессионального образования»<sup>47</sup>.

В письме справедливо отмечено, что выпускники образовательных учреждений высшего профессионального образования, молодые специалисты являются одной из самых слабозащищенных в социальном отношении категорий населения. Для того чтобы подготовить выпускников педагогических образовательных учреждений высшего профессионального образования к самостоятельному поиску работы и успешной адаптации на региональном рынке труда, необходимо, чтобы выпускник имел четкие представления о предстоящем трудоустройстве, возможностях профессионального роста, а также требованиях работодателей, предъявляемых к выпускникам.

Также справедливо, что в условиях рыночных отношений эффективность деятельности учебных заведений в системе высшего педагогического профессионального образования определяется не только степенью востребованности подготовленных кадров разных уровней квалификации, но и знанием выпускниками реальной ситуации на рынке труда, умением придерживаться объективной стороны своих профессиональных компетенций в процессе поиска работы, а также грамотно позиционировать себя работодателю.

Отсюда рекомендации, во-первых, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

- проводить ежегодного мониторинг системы трудоустройства выпускников педагогических образовательных учреждений высшего профессионального образования;

<sup>47</sup> О трудоустройстве выпускников педагогических учреждений высшего профессионального образования. Письмо Министерства образования и науки РФ от 12 апреля 2011 №12-595.

- прогнозировать потребности региона в педагогических кадрах;
- повышать статус педагогических работников и их престиж в обществе, в том числе путем информационной поддержки значимости педагогических профессий через средства массовой информации;
- распространять опыт лучших педагогических практик по развитию профессионального мастерства студентов и выпускников среди образовательных учреждений.

А также рекомендации образовательным учреждениям высшего профессионального образования:

- информировать студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью развития форм занятости и содействия их трудоустройству;
- использовать базы данных вакансий работодателей и резюме студентов и выпускников;
- использовать современные информационные и коммуникационные средства передачи информации о вакансиях;
- организовывать консультирование студентов по вопросам самопрезентации и профориентации для формирования профессиональных компетенций в определении "уровня посильности" трудовой деятельности;
- организовывать ярмарки вакансий, презентаций компаний, дней карьеры и др.;
- разрабатывать методические материалы по вопросам содействия трудоустройству студентов старших курсов и выпускников по специальности;
- организовывать возможность временной занятости студентов средствами производственных практик на предприятиях;
- развивать формы сотрудничества с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников:
- заключать договора о двухстороннем ("студент - работодатель") и трехстороннем ("студент - вуз - работодатель") сотрудничестве;

- привлекать потенциальных работодателей к участию в защите курсовых и дипломных проектов студентов, научно-исследовательских работ магистрантов, аспирантов и докторантов;

- оказывать помощь руководителям учебным подразделениям вуза в организации стажировок и практик, предусмотренных учебным планом;

- формировать совместно с работодателями системы мер по обеспечению трудоустройства выпускников, их закреплению на предприятиях, в том числе через предоставление дополнительного социального пакета;

- разрабатывать регламенты об организации совместной работы с работодателями по профориентации студентов, прохождению производственной практики и стажировок на предприятиях, карьерному сопровождению молодых специалистов;

- взаимодействовать с органами по труду и занятости населения, общественными организациями и объединениями работодателей;

- участвовать в мероприятиях по содействию трудоустройства выпускников образовательных учреждений, организованных органами исполнительной власти, в том числе органами по труду и занятости населения.

Подобные рекомендации были распространены и на другие учебные заведения ВПО. Сами университеты являются субъектами в наибольшей степени заинтересованные в упорядочивании сферы трудоустройства выпускников. Наряду с ними социальную ответственность за эту сферу несут органы социальной защиты населения. Здесь совместными усилиями проводится активная и значительная по объёму работа.

В рамках региональных программ по снижению напряженности на рынке труда реализуются мероприятия по организации стажировок выпускников образовательных учреждений профессионального образования в целях приобретения ими опыта работы. В подавляющем большинстве

случаев места стажировок выпускников соответствуют профилю полученного ими образования.

Приоритетом реализации мероприятия по стажировке выпускников является отбор работодателей, которые могут гарантировать трудоустройство выпускников после прохождения ими стажировки по направлению службы занятости населения.

Принятое в 2010 году решение о компенсации затрат работодателям не только на оплату труда стажирующихся выпускников, но и на доплаты, связанные с использованием трудового потенциала работников старшего возраста, позволяет возродить школу наставничества, что позволит качественно повысить уровень производственных практик (стажировок), включённых в программы обучения в образовательных учреждениях профессионального образования всех уровней. Причём речь идёт именно о студентах вузов. В 2011 году в этом мероприятии запланировано участие около 58,5 тыс. выпускников.

Во всех учреждениях профессионального образования активно работают центры (службы) по оказанию содействия трудоустройству выпускников, зарегистрированные в Координационно-аналитическом центре содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования РФ, численность которых составляет более 2,5 тыс. Одной из основных функций этих служб является работа по профориентации выпускников и по налаживанию связей с работодателями.

Кроме того, создано 78 региональных центров по оказанию содействия трудоустройству выпускников, осуществляющих координацию деятельности центров (служб) учреждений профессионального образования.

Координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников ежегодно проводится мониторинг деятельности центров (служб) учебных заведений и составляется рейтинг эффективности их деятельности.

В настоящее время в 580 учреждениях профессионального образования установлена Автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников.

Органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации совместно с образовательными учреждениями профессионального образования реализуется комплекс мер по созданию системы информирования, включающей проведение мероприятий с педагогическими работниками по вопросу организации профориентационной работы и информирования абитуриентов, проведение «Дней открытых дверей», «ярмарок профессий» и других мероприятий профориентационной направленности, проводимых с участием социальных партнёров (потенциальных работодателей), размещение на сайтах учебных заведений, информационных стендах и в презентациях информации о трудоустройстве выпускников предшествующих лет.

Для решения проблем содействия трудоустройству выпускников вузов в субъектах Российской Федерации принимаются программы по развитию самозанятости выпускников, включая обучение основам предпринимательской деятельности.

Кроме того, в целях отработки вариантов совершенствования механизма целевого приёма Минздравсоцразвития России и Минобрнауки России ведётся совместная работа по подготовке и проведению эксперимента по организации целевого приёма в высшие учебные заведения, подведомственные Минздравсоцразвития России, в соответствии с договором между органом государственной власти субъекта Российской Федерации или органом местного самоуправления, образовательным учреждением и лицом, направляемым на обучение.

Но справедливо было бы заметить, что наиболее активная работа ведётся в службах (центрах) содействия трудоустройству в вузах.

Обобщая опыт работы служб содействия трудоустройству в российских вузах можно отметить, что функции и формы деятельности крайне многообразны. Различаются

- названия (отдел по трудоустройству, центр карьеры, служба по работе с выпускниками и работодателями.) в дальнейшем описании будем придерживаться определения – центр содействия трудоустройству;

- основное направление деятельности (только работа с заявками работодателей, организация практики в вузе, профориентационное направление, рекрутинг, целевая контрактная подготовка).

- структура подчинения (учебно-методическое управление, отдел маркетинга, проректор по учебной работе, проректор по социальной работе и т.д.);

Квалификационная структура и состав также различны. Далекое не всегда в вузах для службы выделен штат, часто всю работу по трудоустройству ведет один сотрудник. По нашему мнению, оптимален следующий состав при условии объединения функций практики и трудоустройства приблизительно 1 штатная единица на 800-900 студентов. Несмотря на различия, можно выделить следующие общие цели деятельности центров в учреждениях ВПО:

- Адаптация молодых специалистов к рынку труда.
- Повышение конкурентоспособности и привлекательности вуза.
- Оказание услуг работодателям.

Исходя из указанных мной основных целей, центры содействия трудоустройству выполняют следующие функции:

1. Проведение работы со студентами и выпускниками в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда посредством профориентации, анкетирования, тестирования, информирования о тенденциях спроса на специалистов, организации профильных научных исследований и др.

2. Организация и проведение психологической поддержки выпускников и студентов с целью адаптации к рынку труда.

3. Постоянное взаимодействие в различных формах с предприятиями и организациями региона, региональными и местными администрациями по вопросам занятости студентов и молодых специалистов с высшим образованием.

4. Анализ потребностей предприятий и организаций региона в специалистах, заканчивающих университет.

5. Ведение информационной и рекламной деятельности.

6. Организационно-методическое руководство практикой.

По моему мнению, для успешного трудоустройства выпускников не достаточно начинать работу в этом направлении на старших курсах вуза. Центр содействия занятости не должен превращаться в структуру, которая публикует на своих ресурсах вакансии работодателей. Должна быть развернутая система содействия трудоустройству выпускников и адаптации их к рынку труда. Эффективно работающий Центр содействия трудоустройству, который не только предоставляет вакансии выпускникам, но и работает с ними на протяжении всего обучения: проводит тренинги; консультации по профориентации, навыкам написания резюме, прохождения собеседования; информирует о ситуации на рынке труда; организует встречи с работодателями и т.д.

В качестве конкретных примеров деятельности Центров такого типа можно привести Центр карьеры Сибирского федерального университета и Центр занятости Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов.

Для решения вопросов трудоустройства выпускников и адаптации их к рынку труда в 2007 году в Сибирском федеральном университете был создан центр карьеры. Центр реализует такие направления деятельности, как консультирование студентов и выпускников по вопросам трудоустройства, осуществление профориентационной и профконсультационной работы,

проведение тренингов, взаимодействие с органами государственной власти, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения, сотрудничество с предприятиями и организациями – работодателями, проведение ярмарок вакансий, дней карьеры, индивидуальных презентаций компаний – работодателей и др. Свою деятельность центр карьеры планирует исходя из понимания того, что в процессе подготовки специалистов недостаточно только обеспечивать фундаментальные знания и на их базе необходимые умения и навыки, но необходимо формировать потребность к постоянному профессиональному развитию, развивать творческие способности исходя из личных интересов, способностей и возможностей.

Кроме того, центр карьеры проводит регулярный мониторинг рынка труда и трудоустройства выпускников Сибирского федерального университета, по результатам которого разрабатывает и реализует разнообразные технологии трудоустройства студентов и выпускников.

Необходимость новых технологий трудоустройства обусловлена изменением требований, предъявляемых работодателями к молодым специалистам. Многочисленные исследования мнений работодателей и собственный мониторинг центра карьеры СФУ свидетельствуют о том, что от соискателей ожидают не только базовых теоретических знаний, опыта работы по профилю полученной специальности, но, скорее, наличия ряда компетенций, как профессиональных, так и эмоциональных, когнитивных и поведенческих.

Проблема формирования компетенций нашла отражение в государственных образовательных стандартах. В частности, Министерство образования и науки РФ рекомендовало ректорам вузов «развернуть работу по совершенствованию технологий реализации образовательных программ, ориентированных на гарантии качества подготовки специалистов на основе создания механизмов эффективного освоения студентами компетенций, необходимых в профессиональной деятельности».

Учитывая рекомендации Министерства образования и опираясь на данные исследований представителей работодателей, центр карьеры СФУ сформировал комплексную систему содействия трудоустройству студентов и выпускников и их адаптации к рынку труда. Так, в 2009 году центром карьеры была приобретена компьютерная тестовая система «Профкарьера», разработанная центром тестирования и развития в МГУ «Гуманитарные технологии». Данный комплекс позволяет диагностировать и определять различные характеристики человека, в том числе выявить компетенции. На основании полученных результатов с помощью профконсультанта разрабатывается индивидуальный план личностного и профессионального развития, в том числе предлагается перечень рекомендуемых тренинговых программ.

Центром карьеры разработан ряд тренингов и курсов, позволяющих сформировать и закрепить тот или иной навык, компетенцию.

Спектр предлагаемых курсов довольно широк: мастер-классы «Как написать резюме», «Деловой дресс-код», тренинги «Публичные выступления и эффективные презентации», «Эффективные переговоры», «Тайм-менеджмент», «Управление стрессом», «Эффективная работа в команде».

В 2010 году разработана и успешно реализуется дополнительная образовательная программа «Менеджмент малого и среднего бизнеса на современном этапе», направленная на повышение экономической грамотности студентов и выпускников СФУ и активизацию их способностей в области предпринимательства. Основными целями и задачами этой программы является ознакомление с нормативно-правовыми аспектами предпринимательской деятельности, с положением на рынке труда, учитывая федеральную и региональную компоненты, с основами разработки бизнес-плана и стратегии продвижения товаров и услуг и т. д. В рамках программы дается не только теоретический блок, но и информация о реальных проблемах управления компанией, работы с

человеческим ресурсом и т. п. Все это стало возможным благодаря привлечению к проекту действующих бизнес-консультантов, эффективно работающих не только в Красноярском крае, но и в других регионах, а также за рубежом. В рамках данной программы выступают в качестве лекторов и экспертов не только преподаватели Сибирского федерального университета, но и представители бизнеса. В 2011 году программа с утвержденным учебным планом прошла аттестацию в Институте повышения квалификации Сибирского федерального университета, по окончании данной программы обучающиеся получают свидетельства о повышении квалификации государственного образца. За два года по данной программе обучилось 94 человека.

Важно заметить, что центр карьеры СФУ осуществляет кураторство над студенческими отрядами университета. Ежегодно формируются строительные, педагогические, сервисные отряды, отряды проводников. Вовлечение студенчества в работу студенческих отрядов позволяет решить ряд задач: это организация временной занятости, воспитание сознательного отношения к труду и формирование новых компетенций.

В настоящее время центр карьеры СФУ начинает реализовывать проект «Студенческий совет СФУ по развитию карьеры». В рамках проекта запланировано формирование студенческого самоуправления во всех институтах университета. Основные задачи студенческого совета – укрепление взаимоотношений с работодателями края и города, поиск места стажировок и практики, организация профориентационных мероприятий, разработка предложений по оптимизации системы трудоустройства. Роль центра карьеры заключается в оказании методической и организационной поддержки студентов.

Центр карьеры активно вовлекает работодателей в подготовку и проведение практикоориентированных курсов. Как заказчики кадров представители компании могут четко сформулировать требования к соискателю, подготовить и провести соответствующие занятия. Кроме

того, работодатели приглашаются к работе по разработке тем курсового и дипломного проектирования, участию в работе ГАК.

Таким образом, центр карьеры СФУ прилагает максимальные усилия для создания благоприятной среды, способствующей формированию конкурентоспособного молодого специалиста, обладающего новым типом мышления, способного к новаторству, предприимчивости на своем рабочем месте и адаптации в быстро меняющихся условиях.

Мною изучалось действие Центра занятости в рамках одного из федеральных университетов Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов. В СПбГУЭФ такой Центр (Центр занятости) существует с 2001 года. Центр является структурным подразделением вуза и с 2002 года объединен с отделом практики.

Для подготовки выпускников к реальной работе в СПбГУЭФ Центром занятости реализуется система «вуз-студент-работодатель». Её смысл заключается в развитии связей между работодателями и студентами/выпускниками, оказании помощи в овладении определенным объемом знаний и навыков, необходимых студентам (молодым специалистам) для удачного поиска работы и построения успешной карьеры.

#### **Формы работы Центра занятости со студентами**

КУРС	ФОРМЫ РАБОТЫ
1-3	Организация вторичной занятости студентов
2	Профориентации перед выбором специальности
3	Факультативный курс «Технология поиска работы и трудоустройства»
4-5	Производственная и преддипломная практика
3-5	Трудоустройство на временную и постоянную работу и на стажировки
	Специализированные мероприятия: ярмарки вакансий, презентации, дни карьеры, гостевые лекции

На младших курсах Центр занятости СПбГУЭФ предлагает студентам занятость, которая с одной стороны, не мешает учебе, с другой стороны, вырабатывает практические навыки, связанные и с трудоустройством, и с работой (прохождения собеседований при трудоустройстве, соблюдения трудовой дисциплины, ориентации на рынке труда).

На втором курсе, перед распределением по специальностям желающие студенты могут пройти профориентационное тестирование. Программа профориентационной диагностики проводится в два этапа: групповая диагностика (тестирование); индивидуальная консультация.

В 2006/2007 учебном году было проведено 27 групповых тестирований. Всего тестирование прошли 183 студента второго курса (с индивидуальными консультациями - 173 студента).

К моменту тестирования 40% студентов не определились с выбором специальности – им дана профконсультация с учетом результатов тестирования и ситуации на рынке труда. Из оставшихся 60 % студентов, 20% по результатам профдиагностики рекомендовано сменить выбор.

Результаты тестирования, показали, что наибольшей популярностью пользовались следующие направления профессиональной деятельности.

#### **Предпочтения студентов СПбГУЭФ при выборе специальности.**

<b>2005-2006 уч.год</b>	<b>2004-2005 уч.год</b>
мировая экономика	коммерция
маркетинг	маркетинг
логистика	финансы и кредит
финансы и кредит	логистика
коммерция	мировая экономика

Начиная с 3 курса уже возможно трудоустройство на стажировки по специальности (чаще всего летом после 3 курса). Кроме того, на третьем курсе сотрудниками Центра занятости и кафедры экономики труда и трудовых ресурсов читается факультатив «Технология поиска работы и трудоустройства». Его программа соответствует всем этапам поиска работы молодым специалистом, начиная от планирования карьеры и заканчивая

«подводными камнями», которые могут ожидать выпускника и студента при оформлении на работу и прохождении испытательного срока. Курс включает в себя тренинговые элементы по отработке навыков трудоустройства.

Центром занятости СПбГУЭФ проводится ряд специализированных мероприятий: Ярмарок вакансий, Дней Карьеры (по отдельным отраслям или специальностям). Помимо трудоустройства, целью таких мероприятий является знакомство студентов с рынком труда, с требованиями работодателя, уровнем зарплат.

Деятельность Центра занятости в Санкт-Петербургском государственном университете экономики и финансов является довольно удачной, и в то же время типичной. Такие Центры могут послужить базовыми для создания и реализации технологий трудоустройства инновационного характера. В существующей социально-экономической ситуации есть достаточно большое количество предпосылок для внедрения инноваций в сфере трудоустройства. Рассмотрим эту задачу с разных сторон, затрагивая интересы всех участников процесса трудоустройства выпускников.

На государственном уровне вопросам трудоустройства молодежи в последние годы уделяется все большее внимание. В 2006 году была принята Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации (далее Стратегия). Основными целями проекта "Карьера" этой Стратегии являются - самоопределение молодежи на рынке труда; развитие моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, направленную на решение вопросов профессионального самоопределения молодежи.

Для достижения этих целей будут реализованы разработанные мероприятия, направленные:

- на вовлечение молодежи в деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, молодежных бирж труда и других форм занятости молодежи;

- на внедрение форм и технологий профессионального и социально-правового просвещения и ориентирования молодежи, помощи в планировании и развитии эффективной карьеры молодежи на рынке труда;
- на внедрение эффективных программ развития социальной компетентности молодежи, необходимой для продвижения на рынке труда;
- на развитие взаимодействия субъектов рынка труда в решении вопросов трудоустройства молодых людей;
- на создание условий для максимально гибкого включения молодого человека в новые для себя виды деятельности и обеспечение его законных прав и интересов;
- на поддержку и популяризацию инициатив и начинаний молодежи в социально-экономической сфере, сфере технологий и научно-промышленных разработок.

Указанный проект адресован молодым людям от 14 до 30 лет, участникам рынка труда.

По видам и сложности работ, которые может выполнять молодой человек в соответствии с российским законодательством, аудитория этого проекта может быть условно разделена на следующие группы:

от 14 до 18 лет - несовершеннолетние участники, выполняющие временные работы на основе частичной занятости и ответственности;

от 18 до 30 лет - совершеннолетние участники, в основном обучающиеся и студенты, занятые на сезонных и временных работах, а также участники, частично занятые во время учебы;

молодые люди, получившие профессиональное образование и осуществляющие поиск 1-го рабочего места.

По отношению к 1-й группе предусматривается оказание содействия в организации трудовой практики и приобщение молодых людей к труду и решению задач самообеспечения.

В отношении 2-й группы молодежи будут поддержаны мероприятия, направленные на построение эффективных самостоятельных

взаимоотношений с участниками рынка труда, стимулирование развития творческой активности молодежи и ее ответственности за свое будущее.

Применительно к 3-й группе внедряются эффективные формы и механизмы взаимодействия субъектов рынков труда в решении вопросов трудоустройства молодежи.

Для достижения целей обозначенных Стратегией необходимо внедрение механизмов прямого взаимодействия с молодежью, обеспечивающих высокую результативность и оперативность в мониторинге и управлении процессами, происходящими в молодежной среде. Поскольку достаточно большая часть молодежи трудоустраивается либо, учась в вузе, либо после получения диплома, видится достаточно логичным, что вузы в целом, и центры содействия трудоустройству в частности могут быть основным проводником внедрения этих механизмов.

Для работодателя найм рабочей силы практически всегда является вложением в условиях неопределенности. То есть работодатель при найме до конца не может быть уверенным в профессиональных качествах работника, в объеме и качестве предлагаемого «человеческого капитала» и вынужден руководствоваться косвенными характеристиками. Целевая функция работодателя имеет следующие составляющие: производительность (эффективность деятельности) и гибкость. О возможной мере достижения этих целей работодатель судит по косвенным характеристикам. Они имеют некоторые признаки:

- 1) требуют, либо не требуют затрат со стороны работника,
- 2) поддаются изменениям, либо не могут быть изменены работником,
- 3) могут быть обязательными при найме или необязательными.

Классическим примером характеристики, которая не может быть изменена работником, однако не требует в общем никаких затрат является возраст. Примером характеристики обязательной при найме может служить гражданство, обязательное для госслужащего. Те характеристики, которые могут быть изменены работником и требуют дополнительных вложений,

получили название сигналов<sup>48</sup>. Для работодателя было бы очень выгодно иметь как можно большее количество сигналов о претендентах на рабочие места. Приведем пример: допустим предприятию известно, что на рынке труда требующейся им квалификации имеется несколько групп работников с различным уровнем производительности. Не имея возможности отличить одних от других, работодатели будут вынуждены принимать их производительность на уровне усредненного показателя. Исходя из этого, и ставка заработной платы будет предложена также на усредненном уровне. Это грозит тем, что работники с меньшей производительностью будут получать неадекватную заработную плату за свою работу, высоко продуктивных работников такая ситуация может отпугнуть от данного рынка труда.

Образование как раз является характерным примером сигнала (помимо него сигналами являются внешность, место жительства, речь, одежда и т.д.). Даже если считать, что оно никак не влияет на производительность, деловые и профессиональные качества, то можно предположить, что работники, которые способны успешно обучаться в учебных заведениях – будут легче адаптироваться, проходить профессиональную подготовку и проявлять гибкость на рабочем месте. Дисциплина, которая неизменно присутствует в учебном заведении (исполнительность, способность соблюдать заданные сроки) – эти качества пересекаются с теми, которые требуются на многих рабочих местах. Таким образом, обучение приобретает роль трудового стажа.

В этой части теория «сигналов» пересекается с теорией «отбора» или «фильтра». Сторонники этой теории – Р. Дор, А. Берг, П. Уилс и др. – рассматривают образование не как содержательный процесс, создающий и обогащающий «человеческий капитал», а как механизм отбора претендентов<sup>49</sup>. Считается, что умственные и другие способности – необходимые, для того чтобы получить образование, более тесно связаны с

<sup>48</sup> Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. - М.: Изд-во МГУ, 1996.

<sup>49</sup> Современный капитализм: проблемы рабочей силы. – М.: «Наука», 1985.

условиями успешной деятельности. Поэтому источником более высоких заработков образованных лиц можно считать не образование как таковое, а высокий уровень способностей и деловых качеств, существовавших до и помимо образования.

Для работодателей образование, даже просто как механизм отбора, приносит ощутимую пользу, уменьшая их собственные издержки на выяснение потенциальной производительности работников.

Основное внимание соотношению теорий «человеческого капитала», «сигналов» и «отбора/фильтра» стоит уделять в связи с проблемой экономической отдачи образования, как частного случая использования «человеческого капитала».

Теория «отбора/фильтра» признает достаточно высокую отдачу образования и на индивидуальном уровне, в том случае если разница в заработной плате между более и менее образованными работниками меньше издержек обучения. То есть молодым специалистам также выгодно иметь в своем арсенале достаточное количество сигналов, свидетельствующих об их будущей высокой эффективности на рабочем месте, диплом о высшем образовании один из таких сигналов, а при окончании престижного вуза «сила» сигнала увеличивается. В этом случае сигналами также являются: опыт работы, полученный во время обучения (причем как по специальности, так и нет); участие в научных конференциях и конкурсах; получение именных стипендий.

Проблема возникает, в основном, когда речь заходит об общественной пользе образования. Вопрос можно поставить таким образом – стоит ли расширять и улучшать образовательную систему, если она служит, лишь механизмом отбора, в особенности для менее развитых стран, где ресурсы размещения капитала ограничены. Здесь сфера образования должна приобретать статус инновационной отрасли, в том смысле, что необходимо производить постоянный мониторинг содержания и качества образовательного процесса, чтобы образование способствовало накоплению

человеческого капитала работника и трудового потенциала страны, а не превращалось в масштабный и дорогостоящий способ отбора.

Вузовские структуры, которые занимаются трудоустройством, являются связующим механизмом между работодателями, студентами и вузом. Будет целесообразно, если эти структуры возьмут на себя функции мониторинга субъектов спроса и предложения на рынке труда с целью создания соответствующей информационной базы для разработки и внедрения инноваций в учебный процесс.

После распада системы обязательного распределения и последующего постепенного формирования государственной политики в области трудоустройства выпускников, можно утверждать, что система содействия трудоустройству выпускников в Российской Федерации существует, но не всегда успешно работает для достижения цели поддержания баланса между рынком труда и рынком образовательных услуг. Возможно, это выдвинуто мной в качестве гипотезы, складывающаяся на тринке труда выпускников ВПО объективно диктует необходимость возвращения в той или иной степени к директивной модели трудоустройства. Ранее мной в главе было отмечено, что уровень развития вузовских центров содействия трудоустройству неоднороден. Во многих вузах Центры несут на себе достаточно большую нагрузку и предоставляют своим клиентам широкий спектр платных и бесплатных услуг.

Можно выделить три большие группы клиентов центров содействия трудоустройству.

1. Студенты и выпускники, для которых цель обучения в вузе получить достаточный объем знаний и навыков для развития личности и эффективного трудоустройства.

2. Работодатели, которые, принимая на работу выпускника или студента, хотели бы ориентироваться не только на собственные оценки будущего кандидата, а также престижность вуза, но и иметь возможность получить некоторые предварительные рекомендации от вуза. Не только в

варианте оценок в дипломе, но в плане оценки некоторых компетенций, которые будут востребованы на данном рабочем месте.

3. Вуз и вузовские структуры. Трудоустройство выпускников является одним из определяющих мотивов при выборе учебного заведения. Таким образом, Центры уделяют должное внимание трудоустройству выпускников, не только на этапе мониторинга, но и в процессе обучения (путем развития навыков трудоустройства, поиска информации на рынке труда, адаптации в новом коллективе; содействия в получении первичного опыта работы).

Для удовлетворения запросов вышеуказанных групп можно наметить следующие направления развития инноваций:

1. Перестройка самого учебного процесса, с включением элементов получения практических навыков и трудоустройства. В настоящее время функцию получения практических навыков на базе уже пройденных теоретических курсов в большинстве вузов выполняет практика. В качестве примера инноваций в этой сфере можно привести систему организации практики, включенной в систему модульного обучения, которая реализуется в Санкт-Петербургском государственном университете экономики и финансов с 2004/2005 учебного года<sup>50</sup>

Одной из самых интегрированных форм включения является «кооперированное» обучение («альтернативное» обучение, «сэндвич-курсы»), которое подразумевает последовательное чередование теоретической подготовки и полноценной работы на предприятии. В качестве форм совмещения учебы и получения практических навыков работы по специальности и ведения бизнеса также могут быть эффективными учебные фирмы и бизнес-инкубаторы.

2. Участие работодателей в учебном процессе. В рамках этого направления могут применяться:

<sup>50</sup> Методические рекомендации по организации и проведению производственной и преддипломной практики/ Под ред. В.Э. Гордина. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003. – 43с.

- формирование кейсов для студентов по различным дисциплинам на базе конкретных данных организации, предприятия;

- метод проектирования – подготовка студентами на протяжении обучения проектов для конкретного работодателя с консультациями преподавателей вуза и экспертов;

- гостевые лекции по отдельным, интересующим студентов темам и в рамках учебных дисциплин;

- целевая контрактная подготовка – как индивидуальная, так и целой команды специалистов и т.д.

3. Новые формы привлечения студентов и выпускников на предприятия, в организации и компании. В развитии этого направления сотрудничества в большей степени заинтересованы сами работодатели, испытывающие потребность в притоке квалифицированных специалистов. К таким формам можно отнести: олимпиады и конкурсы как в целом в рамках направления обучения, так и по специальности, именные стипендии. Осуществление таких программ позволяет привлечь лучших выпускников и студентов и произвести отбор, например, посредством конкурсного решения кейса, а также закрепить их в организации. Причем чем раньше, выйти с такими предложениями на студенческую аудиторию, тем эффективнее будет результат.

4. Новые методики повышения конкурентоспособности студентов и выпускников путем приобретения и развития компетенций, которые необходимы для поиска той работы, которая соответствует запросам индивида, а также успешной адаптации на рынке труда. Среди таких методик могут быть:

- Проведение тренингов и деловых игр с участием работодателей, представителей посредников на рынке труда.

- Организация системы мероприятий различного формата, нацеленных на взаимное знакомство и корректировку требований и условий работодателей и кандидатов.

- Консультации для студентов и выпускников по построению карьеры, поиску работы и технологии трудоустройства. Консультантами в этом случае могут выступать: сотрудники центра содействия трудоустройству, выпускники прошлых лет, представители прямых работодателей, а также рекрутинговых и консалтинговых компаний.

- Развитие студенческой самостоятельности и инициативы в формировании перечня услуг, которые были бы интересны студентам от центра содействия трудоустройству. Помощь в организации выше перечисленных мероприятий.

- Организации дополнительного обучения студентов необходимым на рынке труда навыкам и знаниям, в том случае, если они не входят в основную программу обучения.

Для того чтобы определить оптимальный набор вводимых инноваций, необходимо достаточно масштабное исследование. Цель которого, выяснить потребность участников процесса трудоустройства в инновациях, а также конкретные формы, которые будут востребованы. Ниже в таблице представлено возможное сопоставление, направлений инноваций, объектов исследования и методов сбора информации.

**Схема исследования востребованности инноваций  
в системе практики и трудоустройства выпускников.**

Направление развития инноваций	Заинтересованные участники – объекты исследования
- перестройка самого учебного процесса, с включением элементов получения практических навыков и трудоустройства	Вузовские структуры, работодатели, студенты
- участие работодателей в учебном процессе	Вузовские структуры, работодатели.
- новые формы привлечения студентов и выпускников на предприятия, в	Вуз, работодатели, государственные структуры

организации и компании	занятости, рекрутинговые агентства
- новые методики повышения конкурентоспособности студентов и выпускников.	Студенты, вузовские структуры, рекрутинговые и консалтинговые компании, работодатели.

Нельзя сказать, что все вышеперечисленные методы являются безусловным новшеством в системе образования. Они активно используются в США, странах Европы и некоторых наших вузах. Однако смысл нововведений состоит именно в комплексном подходе, возможном сочетании нескольких методов и форм. Таким образом, цели деятельности и функции центров содействия трудоустройству должны постоянно обновляться.

Главным инновационным направлением в сфере адаптации молодых специалистов должно стать создание или трансформация масштабного подразделения, которое целью деятельности видит не просто трудоустройство получивших диплом специалистов, а создание такой системы адаптации и содействия приобретению необходимых навыков, при которой выпускник, получая диплом, имеет в своем активе сформулированный карьерный план на ближайшую перспективу; первичный опыт работы, стажировок и практик; участие в студенческой и научной жизни вуза; опыт прохождения собеседований, тестирования и других форм отбора. В этой связи видится рациональным, даже переименование центров содействия трудоустройству или отделов по практике и трудоустройству, в более глобальные структуры (Центры адаптации молодых специалистов, Центры развития карьеры и т.д.).

Центры (службы) трудоустройства вузов, в частности в СПбГУЭФ, имеют значительные возможности для развития инновационных технологических механизмов. Процесс разработки и внедрения таких инноваций может выглядеть следующим образом.

## I. Постановка целей.

Ведущей целью инновационной политики вуза в сфере трудоустройства выпускников принимаем создание инновационной организационной структуры, которая в своей работе руководствуется следующими задачами:

- формирование у студентов целостного представления о рынке труда, навыков ориентации на нем, а так же навыков стратегического профессионального планирования;
- создание системы взаимодействия между рынком труда в лице работодателей и вузом;
- формирование системы мониторинга и оказания услуг работодателям для наиболее полного охвата интересующих их кандидатов из числа студентов и выпускников.

## II. Анализ внешней среды.

В сфере трудоустройства выпускников под внешней средой мы понимаем работодателей различных форм собственности и сфер деятельности. Центром занятости при планировании инноваций регулярно проводятся исследования аудитории работодателей. Исследования проводятся в форме: наблюдения, анкетирования, экспертных опросов. При составлении вопросов учитывается мнение работодателей не только в отношении выпускников СПбГУЭФ, поскольку исследование должно давать возможность ориентироваться в целом на рынке труда. Цель, этой системы мониторинга - выяснить:

- какие тенденции формируют спрос на рынке труда;
- насколько выпускники и студенты СПбГУЭФ отвечают требованиям рынка труда в разрезе специальностей;
- какие новые формы отбора выпускников и студентов появляются в компаниях;
- необходимы ли новые формы привлечения кандидатов из числа студентов и выпускников;

- готовы ли работодатели принимать участие в учебном процессе вуза, в каких формах.

По результатам проведенных опросов можно выделить следующие тенденции.

1. Формируются достаточно устойчивые и долгосрочные связи между работодателями и вузами. Предприятия заинтересованы в использовании аудитории студентов и выпускников в качестве источника пополнения человеческих ресурсов. Процентное соотношение работодателей сотрудничающих с вузами распределяется следующим образом. 19 % - сотрудничают ранее, чем с 2002 года. Большинство – 44 % - развивают взаимодействие в период с 2003 - 2005 годов. Процент работодателей присоединившихся к сотрудничеству с 2006 года равен 37%..

2. Основные формы взаимодействия работодателей и вузов:

- информирование студентов и выпускников о возможных местах практики, стажировки – все опрошенные компании;
- работа с Центрами содействия занятости по закрытию студенческих вакансий и вакансий для выпускников без опыта работы – 85% опрошенных;
- заключение договоров на оказание услуг по подбору персонала и других консультационных услуг – 52% опрошенных;
- участие в ярмарках вакансий (Днях карьеры, Презентациях) – 90% работодателей;
- участие в учебном процессе (проведение занятий и тематических семинаров, целевая контрактная подготовка) – 15%.

Таким образом, видно, что, не смотря на то, что между работодателями и вузами складываются достаточно устойчивые связи, в работе используются, в основном, традиционные способы взаимодействия, информирования студенческой аудитории и привлечения студентов и выпускников на работу.

3. Отношение работодателей к внедрению целевой контрактной подготовки в целом положительное, однако, по мнению работодателей, есть

ряд серьезных трудностей, которые замедляют процесс внедрения этой системы:

- отсутствие на предприятии структуры, сотрудников и бизнес-процессов (институт наставничества и др.), необходимых для успешного прохождения студентом целевой контрактной подготовки;

- неэффективная коммуникация между руководителями целевой подготовки от вуза и от предприятия работодателя: невозможность предоставить коммерческую информацию, необходимую по обозначенной теме; нехватка времени; недостаточная мотивация руководителей с обеих сторон;

- квалификационное несоответствие выпускника должности, при завышенной профессиональной самооценке.

Со стороны представителей компаний сформулированы следующие рекомендации:

- конкурсный отбор студентов, заинтересованных в работе на конкретном предприятии;

- детальное знакомство с компанией на младших курсах (1-2) – экскурсии; Дни карьеры не в вузе, а в компании; включение в учебный процесс специалистов компании;

- расширение возможностей вузовских Центров содействия занятости - необходимость помещения, где у студентов будет возможность получить информацию о должностных обязанностях по разным предприятиям, попрактиковаться в программах, знания которых востребованы конкретными работодателями, пройти профпробу и профотбор на конкретную вакансию; расширение штатов Центров занятости вузов;

- совместное с вузом планирование карьеры молодого специалиста, который будет обучаться у них в рамках целевой контрактной подготовки;

- выработка у студентов и выпускников навыков: поиска и умение оперировать информацией о рынке труда, профессиях; коммуникации и делового этикета для адаптации в коллективе;

- развитие у студентов и выпускников ответственности и самостоятельности при принятии решения о выборе специальности, отношении к учебе и трудоустройству.

4. Переход российской системы образования на двух уровневую систему, требует дополнительных организационных и информационных ресурсов, в части популяризации идеи трудоустройства бакалавров, на позиции на которые раньше рассматривались специалисты, а также организация практики и трудоустройства магистров, как «менеджерской квалификации» с соответствующими функциями и уровне ответственности. В отношении выпускников СПбГУЭФ складывается следующая ситуация: по большинству специальностей компании готовы принять на работу бакалавров. Самые бесппроблемные специальности в этом плане: «бухгалтерский учет и аудит», «управление персоналом», «коммерция». По некоторым специальностям могут возникнуть затруднения, связанные с тем, что большой блок необходимых работодателю знаний, дается в рамках специализации на пятом курсе. В качестве примера можно привести специализации «инвестиционный менеджмент», «инновационный менеджмент», «управление проектами».

5. В настоящий момент формы привлечения кандидатов из числа студентов и выпускников вузов можно классифицировать следующим образом:

- доступ к студенческой базе контактов через отдел кадров (в СПбГУЭФ не практикуется);
- информирование студенческой аудитории о вакансиях компании по личным связям через преподавателей, заведующих кафедрой, деканов;
- размещение на бесплатной или возмездной основе информации о возможностях трудоустройства в компанию через ресурсы центра содействия трудоустройству (интернет страницы, стенды, газеты и т.д.);
- участие в мероприятиях посвященных трудоустройству (ярмарках вакансий, днях карьеры, мастер классах и т.д.);

- организация собственного мероприятия в вузе (презентация или деловая игра).

Используя метод наблюдения, Центром занятости сформулированы следующие тенденции оценки результативности вышеперечисленных способов.

Наиболее эффективным является адресное информирование студентов и выпускников о возможности трудоустройства в компанию. Это касается всех способов. Примеры: 1. Если работодатель обращается через личные связи на кафедру или в деканат, то эффективнее всего, попросить порекомендовать кого-либо из студентов, чем просто вывесить объявление на кафедре. 2. Если компания проводит презентацию в вузе, то наиболее результативный способ приглашения целевой аудитории, адресный обзвон согласно требованиям работодателя.

В последнее время, с ростом доступности интернет-ресурсов, для того, чтобы заинтересовать потенциального кандидата, презентацией или выступлением на дне карьеры, необходимо предоставить большую информацию, нежели общие принципы работы компании и этапы отбора, то есть ту информацию, которая доступна в источниках массовой информации, включая сайт компании.

Наиболее эффективными являются те мероприятия, на которых у студентов и выпускников есть возможность ощутить конкретный результат. Например, осенью 2006 года и весной 2007 компания HRG проводила отборочные деловые игры для British American Tobacco, участие в деловой игре заменяло кандидатам сразу три этапа отбора. Центр занятости в этом проекте формировал группы для проведения кейсов, исходя из требований выдвинутых компанией:

- выпускники 2005-2007 годов (в исключительных случаях рассматривались студенты 4 курса);

- высокая мотивация на достижение цели;
- хороший уровень владения английским языком;

- желание работать по направлениям: финансы; работа с персоналом; управление производством и поставками (планирование, закупки, производство, логистика, развитие продукта); маркетинг; информационные технологии.

А также координировал мероприятие в вопросах подготовки аудитории, обеспечения расходными материалами, формирования пакетов резюме и контроля посещаемости кандидатами деловой игры в назначенное время.

Результаты этого опыта были достаточно эффективными. В решении кейсов приняли участие 52 студента и выпускника СПбГУЭФ. Специалисты отдела персонала British American Tobacco по результатам игр пригласили 10 будущих выпускников на дальнейшее собеседование на программу менеджера-стажера. Одному студенту 4 курса предложили пройти летнюю стажировку по специальности. Всем участникам деловых игр была дана обратная связь относительно их успешности. Расшифрованы ошибки, которые участники допустили при прохождении игр.

6. При исследовании внешней среды нельзя обойти вниманием такого игрока на рынке как рекрутинговые и консалтинговые компании. В связи с общим дефицитом квалифицированных кадров, все большее количество этих компаний, ранее работавших только с кандидатами с опытом работы, обращают свое внимание на молодых специалистов и проявляют активный интерес к вузам. В большей степени, их интересует доступ к базе личных контактов выпускников. Вуз и Центр занятости такая ситуация не устраивает, поскольку вуз заинтересован:

- во-первых, в информации о компаниях, в которые трудоустраиваются выпускники СПбГУЭФ, что при трудоустройстве через рекрутинговые компании затруднительно, в силу специфики их деятельности;

- во-вторых, у выпускников не так остро стоит вопрос трудоустройства, многие из них трудоустроены, наиболее проблемная группа, студенты младших курсов, которые стремятся получить опыт работы.

Для того чтобы урегулировать спорные вопросы и построить систему эффективного сотрудничества, в первую очередь необходим диалог. С этой целью в феврале 2007 года в СПбГУЭФ состоялся круглый стол "Сотрудничество рекрутинговых агентств и вузов: взаимные интересы и перспективы развития отношений". Организатором круглого стола выступил Центр Занятости СПбГУЭФ.

Участники:

– Анкор, БизнесЛинк Персонал, TH1 Selection, Консорт Петербург, АГ Бизнес консалтинг, Элфорс груп, ВИТ-Персонал, Персонал Фактор, Консалтинговая группа «Альфа Персонал», Группа Поиска Персонала ТРИЗА EXCLUSIVE – Санкт-Петербург;

- Центр занятости профсоюзной организации студентов и аспирантов СПбГУ, Центр содействия трудоустройству выпускников РГПУ им. А.И. Герцена.

Опрос, проведенный перед круглым столом (анкета в ПРИЛОЖЕНИИ 3), показал, что формы сотрудничества рекрутинговых агентств и вузов не очень разнообразны. Участие в ярмарках вакансий и размещение объявления о вакансиях без опыта работы - самые распространенные формы сотрудничества между рекрутерами и вузами. Это может свидетельствовать либо об отсутствии потенциальной заинтересованности в сотрудничестве, либо о том, что стороны недостаточно информированы о возможностях друг друга. Поскольку взаимный интерес не вызывает сомнений, было принято решение в ходе круглого стола:

- познакомить компании с деятельностью Центра занятости СПбГУЭФ и других вузовских центров содействия трудоустройству;

- определить точки соприкосновения интересов;

- обсудить возможности совместных проектов.

В ходе обсуждения были выработаны следующие положения:

1) Интересы вузов:

- участие рекрутеров в процессе формирования дополнительных знаний и навыков студентов (знаний о рынке труда, навыков самопрезентации и т.д.)

- стажировки студентов с целью получения опыта по специальности либо в самих рекрутинговых компаниях, либо в компаниях-клиентах;

- сотрудничество Центров занятости и рекрутинговых агентств в сфере подбора персонала с опытом работы на партнерских условиях;

- участие рекрутинговых компаний, в качестве экспертов в различных мероприятиях Центра занятости (деловые игры со студентами; научно-практические семинары с работодателями).

2) Возможные преимущества, которые могут получить от сотрудничества рекрутинговые компании:

- повышение лояльности в студенческой среде к рекрутерам вообще и к конкретному рекрутинговому агентству;

- формирование базы будущих кандидатов в долгосрочной перспективе.

Сотрудничество рекрутеров и вузов предполагает индивидуальный характер, поскольку трудно ограничиться одной схемой в силу разнообразия самих форм и услуг рекрутинговых агентств. В этой связи, СПбГУЭФ заинтересован именно в партнерских отношениях, не ограничивающихся какой-то одной формой.

Анализируя все выше сказанное можно сформулировать следующие тезисы. Наблюдается достаточно активный интерес работодателей к студентам и выпускникам. Эффективно работающие формы привлечения молодых специалистов постепенно устаревают и теряют свою эффективность. Работодатели в целом расположены воспринимать новые формы сотрудничества, однако не всегда готовы предпринимать дополнительные меры для совместной реализации сотрудничества.

### III. Анализ внутренней среды.

По нашему мнению анализ внутренней среды целесообразно проводить по двум направлениям.

Во-первых, по направлению необходимости разработки и внедрения инноваций.

Во-вторых, по направлению, готовности вузовских структур к внедрению инноваций и дополнительным затратам ресурсов на их внедрение.

С целью проанализировать первое направление, Центром занятости совместно с кафедрой статистики в декабре 2006 года проводился пилотный этап исследования по вторичной занятости студентов СПбГУЭФ. Были разработаны многоцелевые анкеты отдельно для работающих и не работающих студентов. В опросе приняли участие 377 студентов различных факультетов и специальностей: из них 273 неработающих студента и 104 работающих студента.

Общие выводы можно представить следующим образом:

1. В СПбГУЭФ сложилась стихийная система адаптации студентов к ситуации совмещения работы и учебы. Ее сущность заключается в следующем: большинство работающих студентов работает на условиях неполной или гибкой занятости (то же самое касается работавших ранее студентов). Определяющими мотивами выбора данной работы являются: возможность гибкого графика и комфортные отношения с руководством. Большинство студентов работающих на условиях неполного рабочего дня или гибкого графика нашли работу с помощью друзей или родителей. Совмещение учебы и работы почти не сказывается на успеваемости студентов.

2. Однако у большого количества студентов отсутствует опыт работы, либо опыт работы не соответствует специальности и даже не вписывается в рамки экономического направления. При этом эти студенты хотели бы работать, но из-за сомнений, что не смогут совмещать работу с учебой, или из-за невозможности найти подходящую работу (в определение подходящей,

помимо возможности совмещения, студенты включают возможность приобретения опыта по специальности), в настоящий момент не работают.

3. Студенты, совмещающие работу с учебой, являются более гибкими и адаптивными. Об этом может свидетельствовать высокий процент совмещения работы и учебы с первого курса, а также положительная оценка сбалансированности учебы и работы в собственной жизни.

4. Сами студенты, как работающие, так и нет, не уверены в необходимости внесения кардинальных изменений в процесс обучения, из-за опасений снижения уровня профессиональной подготовки. И, в целом, положительно рассматривают уже имеющиеся нововведения в организации учебного процесса, например, введение модульной системы обучения.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящий момент целесообразней сконцентрировать усилия на нововведениях, касающихся содействия в трудоустройстве выпускников и повышении их уровня квалификации в вопросах поиска подходящей работы и самопрезентации. Также усилить взаимодействие с работодателями, в вопросах их мотивации к тому, чтобы принимать на работу студентов по гибким графикам работы.

В качестве примера второго направления анализа внутренней среды, можно рассмотреть опрос, проведенный Центром занятости в 2004 году при переходе на модульную систему обучения. Были опрошены кафедры организующие практику студентов СПбГУЭФ (всего приняло участие в опросе 16 кафедр).

При подготовке кафедр к проведению практики по модульной системе:

- были разработаны и изданы новые методические рекомендации - 87,5%
- был проведен инструктаж преподавателей по новой системе

проведения практики на всех кафедрах,

- были составлены междисциплинарные вопросники - 75% ,
- проведены вводные организационные собрания студентов на всех

кафедрах,

- до начала практики были оформлены индивидуальные задания студентов - 87,5%,

- была проведена подготовительная работа по поиску мест практики на всех кафедрах.

По отдельным мероприятиям, сопровождающим процесс перехода на модульную систему организации практики можно отметить следующие процедуры.

На кафедрах иностранных языков была проведена активная подготовка: составлены методические рекомендации, проводились консультации, презентации студентами тем рефератов, их обсуждение. На кафедре французских и восточных языков были адаптированы к российским реалиям методические рекомендации по производственной практике, предлагаемые университетом Пари-Дофин.

На кафедре экономического анализа эффективности хозяйственной деятельности было проведено согласование тем индивидуальных заданий с выпускающими кафедрами факультета финансово кредитных и международных отношений (финансов, банковского дела, денег и ценных бумаг, страхования).

На вопрос о характеристиках разработанных на кафедрах междисциплинарных вопросников были получены следующие ответы;

- вопросник не был разработан в 25% случаев;
- разработанные на кафедрах вопросники содержат большую часть вопросов относящихся к специальности в 75% случаев;
- разработанные на кафедрах вопросники содержат вопросы практически по всем дисциплинам в 12,5% случаев.

В отношении сроков проведения практики восемь кафедр не высказали замечаний, четыре кафедры уменьшение сроков оценили положительно, на двух отрицательно. Двумя кафедрами были высказаны пожелания: увеличить сроки практики (в связи с большим количеством заданий), перенести сроки

практики на конец семестра, так как отрыв от занятий в середине семестра не удобен студентам.

В целом изменения в организации производственной практики по новой модульной системе в большей части (50%, 8 кафедр) были оценены как «хорошие», в шесть кафедр дали оценку «удовлетворительно», две – «отлично».

Обобщая проведенные исследования относительно готовности внешней и внутренней среды к инновациям в сфере трудоустройства выпускников. Предлагаю преобразовать Центр занятости СПбГУЭФ в информационно-консалтинговый центр. Работающий не только по собственным направлениям: трудоустройство, профориентация и профконсультация, организация мероприятий, подбор персонала, организация практики, но и в тесном взаимодействии с другими вузовскими структурами по совместным проектам. Это могут быть:

- факультет довузовской подготовки, учебные фирмы. Сотрудничество может проходить в двух направлениях: партнерство работодателей и профориентация абитуриентов;

- отдел по воспитательной и внеучебной работе со студентами и молодежью. Реализация совместных проектов направленных на стимулирование молодежной инициативы и развития ответственности, как значимых компетенции на рынке труда, сотрудничество в организации мероприятий направленных на трудоустройство;

- российско-французский центр СПбГУЭФ. Взаимодействие по вопросам исследований рынка труда, которые могут быть полезны и студентам программы европейского магистратуры, организация стажировок, обмен опытом российских и европейских студентов по проблемам трудоустройства.

Примером успешного сотрудничества вузовских структур по организации мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности студентов является организация центром занятости с

октября по декабрь 2006 года студенческого проекта «Успей все!» совместно с отделом по воспитательной и внеучебной работе со студентами и молодежью.

Основные цели проекта:

- формирование у студентов представлений о возможностях оптимального планирования и целесообразного использования времени;
- обучение навыкам личностной эффективности.

Преимущества для Центра занятости:

- повышение престижа центра занятости среди работодателей и студентов;
- привлечение специалистов компаний к организации и проведению мероприятий;
- волонтерство (активное участие студентов в работе ЦЗ).

Реализация проекта осуществляется в четыре этапа:

1. Оптимизация имеющихся ресурсов и постановка программных задач.

На этом этапе проводились следующие мероприятия. Выявление спроса по данной тематике, анкетирование. Анкета, которая была разработана при участии студентов. Анализ полученной информации и разработка основных принципов программы. Наполнение содержанием программы, в тесном контакте с активной группой Студенческого совета. Информирование студентов о начале проекта (сайт Студенческого совета вуза, сайт и стенды центра занятости). Формирование групп.

2. Основной этап работы состоял из двух тренингов.

Тренинг-знакомство, целью которого было:

- знакомство с проектом «Успей все», его целями и задачами;
- выявление навыков тайм-менеджмента;
- выявление содержательной стороны, использования времени (учеба, работа, отдых);
- формирования навыков работы в команде.

Основной тренинг по тайм-менеджменту, на котором отрабатывались навыки определения целей и приоритетов, стратегического и тактического планирования учебного и свободного времени. При завершении тренинга было дано домашнее задание, разработать студенческий органайзер и опробовать его в условиях реальной жизни студента. Выполнение этого задания являлось третьим этапом.

### 3. Домашнее задание (создание и апробация органайзера).

На третьем этапе также проходила встреча студентов и организаторов проекта, в рамках которой прошло обсуждение домашнего задания, а также постановка задач по разработке общественного движения.

### 4. Разработка и защита бизнес-плана по организации общественного движения.

Завершающая часть проекта длилась 3 недели, и, необходимо отметить, что если до этого этапа организаторы контролировали работу студентов, то на этом этапе им была предоставлена полная самостоятельность в выборе форм работы, организации рабочего времени и подачи материала.

Темы, по которым участники создавали свои проекты движений: «Вектор успеха». «Пойми меня». «Живи полной жизнью». «Борьба с серыми буднями».

Организаторами была разработана примерная структура бизнес-плана по созданию движения. Она выглядит следующим образом:

1. Описание проблемы.
2. Статистический материал.
3. Миссия. Цель.
4. Девиз движения и его символ.
5. Инструментарий. Организация работы движения.
6. Источники финансирования движения.

Центром занятости в жюри были приглашены работодатели: Корпорация «Грузомобиль», ЛЕНТА, Бизнес Пресса, которые предоставили призы победителям по разным номинациям и подарки участникам проекта.

Членам жюри необходимо было оценить полноту и содержание вышеперечисленных компонентов, а также саму защиту. Критерии оценки защиты бизнес-планов: оригинальность изложенного материала, реалистичность, убедительность, активность, сплоченность команды.

Положительными результатами этого проекта стали:

- проявление активности студентами, причем не только, по вопросам сотрудничества с центром занятости, но и участия в общественной студенческой жизни. Часть участников проекта были приглашены в студенческий совет и активно там работают.

- нескольким студентам были сделаны предложения, пройти стажировку и практику, в компаниях, представители которых были членами жюри.

Успешное проведение данного проекта позволило центру занятости строить перспективные планы организации дальнейшей деятельности по инновационным направлениям. В частности пересмотр системы организации профориентационного тестирования, проводимого на втором курсе и преобразование ее в систему профориентационных мероприятий. В рамках преобразования этой системы для студентов 1-2 курса планируется:

- проведение семинара-тренинга направленного на формирование представлений о специальностях вуза, с участием представителей кафедр и деканатов;

- разработка и апробация проф-кейсов по специальностям;

- привлечение работодателей к проведению обучающих тренингов.

Таким образом, можно отметить, что процесс преобразований системы адаптации выпускников к рынку труда – это процесс постоянного внедрения инноваций, как в сфере образовательного процесса, так и процесса профессионально-психологического сопровождения обучения. Для выпуска молодых специалистов, успешно трудоустраивающихся и адаптирующихся к рынку труда на уровне вуза необходимая четкая координация действий и взаимная заинтересованность все участников процесса.

Трудоустройство выпускников всегда являлось значимым показателем работы вуза. Оно показывает в том числе, насколько востребованных и качественных специалистов подготовил вуз. Кроме очевидной пользы для национальной экономики, которую приносит сбалансированность рынка образовательных услуг и рынка труда, успешный карьерный старт выпускника, это фундамент последующего материального положения, профессионально-квалификационных успехов, собственной самооценки.

Рынок труда является одним из самых ассиметричных рынков ресурсов производства, а рынок труда молодых специалистов тем более, в силу того, что у работодателя еще меньше возможностей оценить точность информации, которую могут предоставить вчерашние выпускники о том, какова будет их эффективность на рабочем месте. В свою очередь молодым специалистам также достаточно сложно, не обладая солидным опытом поиска работы, оценить, насколько подходит для его будущего карьерного развития тот или иной работодатель. И насколько он сам, как кандидат подходит для работы именно в этой компании. Процесс этой оценки не является только процессом взаимоотношений работодателя и выпускника. Можно выделить четыре основные заинтересованные стороны успешного трудоустройства выпускников.

1. Выпускники и студенты. Для этой категории эффективное трудоустройство - одна из главных задач получения высшего образования, поскольку оно является залогом дальнейшего полноценного развития личности и воспроизводства.

2. Работодатели. В условия растущего дефицита квалифицированных кадров, все большее количество работодателей готовы рассматривать кандидатов без опыта работы, но с профильным образованием. Во многих западных корпорациях действуют программы набора молодых (Graduate Recruitment Program), которые предусматривают ежегодный набор молодых

специалистов из числа выпускников и студентов старших курсов на работу в компанию. В последние несколько лет достаточно много российских компаний переходят на похожий способ пополнения кадрового потенциала. Положительным моментом здесь является то, что при разработке таких программ набора молодых специалистов, российские предприятия готовы учитывать интересы вузов, и более ориентированы на российскую систему образования.

3. Высшие учебные заведения. Как уже неоднократно упоминалось в представленной диссертации, оценка качества подготовки специалистов потребителями этого рынка – работодателями, один из ключевых показателей эффективной работы вуза. Оценка качества должна проходить по двум направлениям: количественному и качественному. Количественные показатели отражают процент трудоустроившихся выпускников, в том числе по специальности, полученной в вузе. Качественные показатели должны отражать соответствие полученных знаний реально выполняемым функциям по этой профессии, способность выпускника быстро адаптироваться на рабочем месте. Аккумуляция этих показателей, принятие их во внимание в дальнейшей деятельности помогает вузам укрепить свои позиции и усилить конкурентные преимущества. Поскольку одним из определяющих показателей при выборе вуза будущими абитуриентами - является уровень трудоустройства выпускников.

4. Государство, которое в данном случае выполняет следующие функции:

- социально-экономические, связанные с обеспечением полной и эффективной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- законодательные, связанные с разработкой основных юридических норм и правил;
- регулирующие (регулирование рынка труда и рынка образовательных услуг косвенными методами; определение прав, ответственности субъектов

этих рынков; разработка программ молодежной политики, содействия трудоустройству);

- защитные (защита прав субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг);

- ролевые (государство исполняет роль работодателя и арбитра при разрешении споров и конфликтов).

Все выше перечисленные субъекты заинтересованы в том, чтобы трудоустройство выпускников происходило наиболее эффективным способом. Для оптимизации этого процесса, по нашему мнению необходимо создание системы и инновационной инфраструктуры оказывающей содействие трудоустройству выпускников.

Инновационность этой системы обуславливается, во-первых, внедрением инновационных методов работы со студентами и выпускниками (включение работодателей в учебный процесс, организация мероприятий повышающих мобильность и активность выпускников и студентов). Во-вторых, результатом деятельности такой системы может быть выпуск «инновационного продукта» - выпускника, обладающего помимо знаний предусмотренных образовательным стандартом по специальности, навыком адаптивности к окружающей среде (в данном контексте рынок труда).

Одним из основных элементов такой инновационной системы может выступить вузовской подразделение, занимающееся трудоустройством, практикой, взаимодействием с работодателями в различных формах. Для того чтобы такое подразделение стало именно инновационным, необходимо изменить идею, цель деятельности. От простого содействия трудоустройству к адаптации студентов и выпускников к рынку труда. При таком подходе меняются функции, к поиску возможных мест трудоустройства и практики добавляется профессионально-психологическое сопровождение обучения. Такая инновационная структура должна являться, в том числе координационным центром инноваций связанных с ростом уровня адаптивности и повышения навыков поиска информации о тенденциях рынка

труда, самопрезентации и адаптации на рабочем месте. Активно работать с предприятиями и организациями, выступая для них консультационной фирмой. Возможным перечнем услуг которой, является – организация информационной кампании по набору молодых специалистов в фирму-заказчика, организация процесса отбора и оценки кандидатов (возможно даже создание на базе вуза оценочного (ассесмент) центра).

Создание такой вузовской структуры открывает большой простор для развития взаимодействия системы «вуз-студент-работодатель» по осуществлению концепции «опережающего образования» и успешной интеграции российских вузов в Европейскую систему образования.

**Схема исследования востребованности инноваций  
в системе практики и трудоустройства выпускников.**

Направление развития инноваций	Заинтересованные участники – объекты исследования
- перестройка самого учебного процесса, с включением элементов получения практических навыков и трудоустройства	Вузовские структуры, работодатели, студенты
- участие работодателей в учебном процессе	Вузовские структуры, работодатели.
- новые формы привлечения студентов и выпускников на предприятия, в организации и компании	Вуз, работодатели, государственные структуры занятости, рекрутинговые агентства
- новые методики повышения конкурентоспособности студентов и выпускников.	Студенты, вузовские структуры, рекрутинговые и консалтинговые компании, работодатели.

Нельзя сказать, что все вышеперечисленные методы являются безусловным новшеством в системе образования. Они активно используются в США, странах Европы и некоторых наших вузах. Однако смысл

нововведений состоит именно в комплексном подходе, возможном сочетании нескольких методов и форм. Таким образом, цели деятельности и функции центров содействия трудоустройству должны постоянно обновляться.

Главным инновационным направлением в сфере адаптации молодых специалистов должно стать создание или трансформация масштабного подразделения, которое целью деятельности видит не просто трудоустройство получивших диплом специалистов, а создание такой системы адаптации и содействия приобретению необходимых навыков, при которой выпускник, получая диплом, имеет в своем активе сформулированный карьерный план на ближайшую перспективу; первичный опыт работы, стажировок и практик; участие в студенческой и научной жизни вуза; опыт прохождения собеседований, тестирования и других форм отбора. В этой связи видится рациональным, даже переименование центров содействия трудоустройству или отделов по практике и трудоустройству, в более глобальные структуры (Центры адаптации молодых специалистов, Центры развития карьеры и т.д.)

Комплекс этих мер приводит к тому, что выпускники СПбГУЭФ практически не испытывают проблем с трудоустройством.

На момент выпуска, при подписании обходного листа, Центром занятости проводится социологический опрос выпускников. Задача опроса - выяснить работают ли выпускники, в каких компаниях (форма собственности, отрасль, размер), как находят работу, насколько имидж вуза влияет на трудоустройство. По результатам опроса выпускников 2006 года – на момент выпуска имеет опыт работы 87 % выпускников (сюда входят: 1. выпускники, работающие на момент выпуска и те, кто выходит на работу в течение двух недель после выпуска; 2. выпускники, работавшие в течение обучения, и находящиеся в стадии смены работы). При содействии Центра занятости трудоустроены 54% (от 87%). Сюда включены:

1. Трудоустроенные по прямым заявкам от работодателей.

2. Трудоустроенные по результатам презентаций, ярмарок вакансий и дней карьеры.

3. Трудоустроенные по результатам прохождения практики (как на предприятие, на котором пройдена практика, так и принятые в другую организацию по результатам опыта накопленного на месте практики).

4. Трудоустроенные по результатам пройденных тренингов по трудоустройству и полученных от специалистов Центра занятости консультаций (по написанию резюме, поведению на собеседовании, поиску вакансий и т.д.).

Кроме того, СПбГУЭФ (Центр занятости) работает и на «другую» сторону процесса трудоустройства – работодателей. Центр занятости СПбГУЭФ может предложить компаниям-партнерам следующий пакет услуг:

- Подбор персонала из числа выпускников и студентов старших курсов по заявкам работодателя. Заключены договора по подбору персонала с такими компаниями, как Пивоварня Хейнекен, Орими Трэйд, Катерпиллар Тосно, Дэлика, Эра Хенкель и др.

- Проведение презентаций компании, с целью проинформировать выпускников - о вакансиях, студентов - о стажировках и практиках. На презентации или после можно сразу же провести отбор в виде мини-собеседований или решения кейсов.

- Обеспечение постоянного представительства компании в части временной занятости и вакансий, не требующих опыта работы на сайте Центра занятости или стендах Центра занятости, кафедр и факультетов.

- Возможность для работодателей находиться постоянной интерактивной связи со студентами, путем участия в ярмарках вакансий, Днях карьеры, а также других событиях университета связанных с трудоустройством и студенческой жизнью.

При выполнении задач и функций Центр занятости взаимодействует с:

- учебно-методическим управлением по вопросам методического обеспечения практики, согласования сроков, отчетов, предоставления аудиторий для мероприятия Центра занятости.

- деканатами по вопросам формирования приказов по практике, информирования студентов/выпускников о мероприятиях Центра занятости;

- кафедрами по вопросам организации практики;

- хозяйственным управлением по вопросам обеспечения деятельности и организации мероприятий.

- управлением бухгалтерского учета и финансовой политики по оформлению платных услуг Центра занятости.

- Союзом выпускников и Студенческим советом при поддержке и непосредственном участии этих структур осуществляется информирование студентов и выпускников, помощь в организации мероприятий, привлечение работодателей из числа выпускников прошлых лет.

На эффективность работы центра содействия трудоустройству вузе влияет ряд факторов. Их можно разделить на внутренние и внешние.

К внутренним факторам можно отнести:

- степень понимания и поддержки со стороны администрации;

- степень понимания поддержки со стороны работников вуза;

- репутация центра содействия трудоустройству в студенческой среде;

- материальная база университета.

Внешние факторы:

- демографическая ситуация;

- ситуация на рынке труда;

- востребованность выпускников вообще, а также данного вуза;

- государственная политика и законодательная база.

В настоящий момент можно выделить несколько тенденций, которые, с одной стороны могут явиться проблемами, а с другой перспективными направлениями развития:

- Недостаточная поддержка государства. Деятельность центров содействия трудоустройству регламентирована слабо. Нет законодательно закреплённых указаний для руководства вузов: каким должен быть штат, материально-техническое оснащение, помещение. С другой стороны вузам дана достаточно большая самостоятельность в выборе форм и методов адаптации своих студентов к рынку труда, организационной и профессионально-квалификационной структуры центра исходя из потребностей вуза. Особняком стоит вопрос государственной статистики, согласно которой оценивается общая ситуация с трудоустройством выпускников. Показатели, по которым сейчас проводится оценка, не соответствуют рыночной действительности. Пример: регулярно запрашиваемый процент выпускников направленных на работу был бы более уместен при условии существования обязательно распределения или же предоставления «гарантированного рабочего места», нежели в современных условиях, когда подавляющее большинство работодателей проводят отбор выпускников, и центры содействия трудоустройству направляют не на работу, а на собеседование и другие формы отбора. Такая ситуация приводит к тому, что сотрудникам центра приходится каким-то образом усреднять или адаптировать показатели своей внутренней отчетности, что не может не приводить к искажению общей статистической отчетности и неверного понимания ситуации.

- В силу того, что, большая часть регламентирования деятельности центров содействия трудоустройству находится на уровне вуза, актуален вопрос внутривузовского статуса. Как уже упоминалось ранее, ограниченность ресурсов не дает возможности центрам осуществить в полном объеме деятельность, которая необходима для успешной адаптации выпускников на рынке труда. Существуют вузы, к которых центр содействия трудоустройству создан формально, для того, чтобы отчитаться перед вышестоящим организациями. Причем, не всегда проблемы с трудоустройством выпускников в этом вузе отсутствуют.

- Ухудшающаяся демографическая ситуация, которая порождает, во-первых, конкуренцию за абитуриентов между вузами. В такой ситуации эффективная работа центра содействия трудоустройству приобретает особую значимость, поскольку успешное трудоустройство выпускников является сильным мотивационным фактором при выборе вуза. Во-вторых, конкуренцию за работников между работодателями. Здесь у центра появляется очень широкое поле деятельности по построению системы взаимодействия с работодателями, рамки которой должны быть шире информирования по вакансиям и приглашения на мероприятия, посвященные трудоустройству.

- Растущие и динамично изменяющиеся потребности национальной экономики. В этих условиях центрам содействия занятости необходимо постоянно проводить мониторинг рынка труда, исследовать спрос работодателей, присесть не только количественную, но и качественную составляющую. В идеальной ситуации нам видится возможность влияния информации от центра занятости на корректировку учебных планов и планов выпуска по направлениям, специальностям и специализациям вуза.

- Переход российского образования на двухуровневую систему. Для многих вузов это порождает проблемы с трудоустройством, как бакалавров, так и магистров. Проблемы с трудоустройством бакалавров связаны с тем, что значительная часть работодателей не готова воспринять их как полноценных специалистов. Магистры также могут быть проблемной категорией, поскольку это квалификация, предполагающая менеджерские и организаторские компетенции и соответствующие должности в организациях различных форм собственности. Однако, часто ни работодатели, ни сами выпускники магистерских программ к такой ситуации не готовы. Центру занятости предстоит разъяснительная работа, а также корректировка процесса взаимодействия между участниками рынка труда и рынка образовательных услуг, для того чтобы выработать общие правила взаимовыгодного сотрудничества.

Для того чтобы эти тенденции не превратились в проблемы, задерживающие развитие центров содействия трудоустройству, необходимо развивать как уже существующие направления и формы работы центров содействия трудоустройству, так и искать инновационные пути развития системы адаптации выпускников к рынку труда.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Начиная данное исследование, я выдвинул исследовательскую гипотезу о том, что особенности производственной и социальной сферы в России, задачи, стоящие перед обществом, российским государством и университетами требуют директивной управленческой системы взаимосвязи между университетами и субъектами рынка труда выпускников, являющимися работодателями для выпускников университетов. Исследование подтвердило данную гипотезу.

Во второй главе изучались мотивации студентов и выпускников российских образовательных учреждений высшего профессионального образования. Структура мотивации этого наиболее активного, базового субъекта рынка труда показала высокую заинтересованность в хорошо оплачиваемой, престижной, соответствующей полученной профессии работе. Работодатель и сам выпускник чаще всего не имеют возможности адекватно оценивать и потребности рынка, и возможности профессионального роста, карьеры на конкретном рабочем месте. Это объективно доступно для государственного института, представленного на региональном рынке высшим учебным заведением. С позиции выпускника – директивное распределение на рабочее место, действие предпочтительное и рациональное.

Высшие учебные заведения, основная социальная функция которых подготовка профессионалов, заинтересованы в развитии рынка труда в данном профессиональном секторе. Именно профессорско-преподавательский состав университетов может оценивать уровень профессиональной подготовки и соответствие этой подготовки потребностям производственной и социальной сферы. Соответствие номенклатуры рабочих мест, куда распределяются выпускники, полученной в вузах профессии является важной характеристикой и основанием для рейтинговой оценки деятельности высшего учебного заведения. Поэтому объективно вузы заинтересованы в более активной роли на рынке труда выпускников.

Но самым заинтересованным субъектом упорядочивания рынка труда выпускников ВПО является государство. Особенно современное российское государство, которое ставит перед обществом задачи модернизации экономики, всех социальной жизни.

**БИБЛИОГРАФИЯ**

1. Государственная аккредитация учреждений высшего, среднего и дополнительного профессионального образования в 2008 году: Мониторинговый (аналитический) отчет. М., 2009.
2. Концепция модернизации российского образования на период до 2010, одобренная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001 г. №1756-р.
3. Макет федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования от 22.02.2007 г.: [Электронный ресурс]// Макет ФГОС ВПО: Электрон. Ст. – Режим доступа: [http://yseti.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=251%3A----22022007&catid=60&Itemid=87](http://yseti.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=251%3A----22022007&catid=60&Itemid=87).
4. Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования. Разработана в 2000 году Министерством образования и Министерством труда и социального развития Российской Федерации.
5. Основные направления политики Российской Федерации в области развития инновационной системы на период до 2010 года, утверждены Правительством Российской Федерации 05.08.2005 N 2473п-П7
6. Приказ Министерства образования и науки РФ от 29 июля 2009 г. №276 «О перечне показателей, критериях и периодичности оценки эффективности реализации программ развития университетов, в отношении которых установлена категория «национальный исследовательский университет».
7. Распоряжение Президента РФ от 23.08.2010 N 551-рп "О проведении 31 августа 2010 года совместного заседания Государственного совета Российской Федерации и Комиссии при Президенте Российской Федерации по модернизации и технологическому развитию экономики

России с повесткой дня "О приоритетах развития профессионального образования в России".

8. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006г. N 1760-р.

9. Аврамова, Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания.// Социологические исследования.- 2006, №4.

10. Аллак, Ж. Вклад в будущее: приоритет образования.- М.: Педагогика-Пресс, 1993.

11. Антонюк, Г.И. Социальное проектирование. – Минск: Наука и техника, 1978.

12. Астафьев, Я.У., Шубкин, В.Н. Социология образования// Социология в России. Под ред. В.А.Ядова.- М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998.

13. Атаманчук, Г.В. Государственное управление.- М.: Экономика, 2000.

14. Афанасьев, В.Г. Общество: системность, познание, управление. – М.: Политиздат, 1983.

15. Балыхин, Г.А. Управление развитием образования: организационно-экономический аспект.- М.: Экономика, 2003.

16. Башляр, Г. Избранное. Т. 1. Научный рационализм. - М.: СПб: Университетская книга, 2000

17. Беляков, С.А. Лекции по экономике образования.- М.: ГУ ВШЭ, 2002.

18. Беляков, С.А. О статусе высшего учебного заведения // Университетское управление: практика и анализ.- 2003, №5-6.

19. Беляков, С.А. Финансирование системы образования в России.- М.: МАКС Пресс, 2006.

20. Беляков, С.А. Новые лекции по экономике образования.- М.: МАКС Пресс, 2007.

21. Беляков, С.А. Организационно-экономический механизм устойчивого развития системы высшего профессионального образования в условиях формирования национальных университетов, системообразующих и инновационных вузов.- М.: МАКС Пресс, 2007.
22. Беляков, С.А. Образовательная политика и управление образованием// Университетское управление: практика и анализ.- 2008, №6(58).
23. Беляков, С.А. Модернизация образования в России: совершенствование управления. - М.: МАКС Пресс, 2009.
24. Беспалько, В.П. Слагаемые педагогической технологии. – М.: Педагогика, 1989.
25. Бим-Бад, Б.М. Антропологические основания теории и практики современного образования.- М.: Изд-во открытого университета, 1994.
26. Бобылева, А.К., Маневич, В.М. Инновации в системе трудоустройства выпускников как элемент качественной подготовки специалистов в сфере экономики и финансов./ Система подготовки экономистов высшей квалификации: тенденции, проблемы, перспективы: Научно-Методический сборник / Под редакцией про. В.Э. Гордина. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2005.
27. Бойко Л. И. Трансформация функций высшего образования и социальные позиции студенчества // Социс. - 2002. - N 3.
28. Болотин, С.И., Джамалудинов, Г.М. Социология высшей школы.- М.: «Экономика и финансы», 2003.
29. Быстрянец, С.Б. Особенности концептуализации социологического знания в социально-политических исследованиях».- СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2008.
30. Быстрянец, С.Б. Методология и теория в социологическом исследовании».- СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2010.
31. Вебер, М. Избранные произведения.- М.: Прогресс, 1990.

32. Вишневский, Ю.Р., Рубина, Л.Я. Социологический облик студенчества 90-х годов// Социологические исследования. 1997, №10.
33. Вишневская, Н. Новые тенденции в политике занятости в развитых странах/ Экономика образования.- 2001, №4.
34. Виштак, О. В. Мотивационные предпочтения абитуриентов и студентов // Социс. - 2003. - №2.
35. Волков, А., Ливанов, Д., Фурсенко, А., Высшее образование: повестка 2008-2016. «Эксперт», №2,3, 2007.
36. Воронин, А.А. Экономика образования в новых условиях хозяйствования.- М.: НИИВО, 1999.
37. Воронин, А.А. Состояние и задачи совершенствования нормативной базы ресурсного обеспечения высшей школы./ А.А.Воронин, Е.Н.Попов, В.Ф.Пугач; Под ред. В.М.Зуева. – М.: НИИВШ, 1989.
38. Вульфсон, Б.Л. Стратегия развития образования на Западе на пороге XXI века.- М.: Изд-во УРАО, 1999.
39. Высшее образование в России: Очерк истории до 1917 года. Под ред. В.Г.Кинелева.- М.: НИИ ВО, 1995.
40. Высшая школа в зеркале общественного мнения / Отв. ред. А.А.Овсянников.- М.: Высшая школа, 1989.
41. Высшая школа как фактор развития социальной структуры развитого социалистического общества/ Отв. ред. М.Н.Руткевич, Ф.Р.Филиппов.- М.: Наука, 1978.
42. Гаврилук, В.В. Становление системы образования региона.- Тюмень: Изд-во ТГУ, 1998.
43. Галева, Р.Б. Маркетинговые исследования в образовании. – М.: Дашков и К, 2007.
44. Гершунский, Б.С. Философско-методологические основания стратегии развития образования в России.- М.: ИТПиМИО РАО, 1993.
45. Глобализация и образование. Болонский процесс: Материалы «круглого стола».- М.: Альфа-М, 2004.

46. Гончарова, Н.В. Некоторые проблемы высшего образования в условиях формирования рынка труда [Электрон, ресурс]. – Режим доступа: [http://region.ulsu.ru/books/drugoe\\_pole/partlch6/](http://region.ulsu.ru/books/drugoe_pole/partlch6/)
47. Гражданкин, А. И. Система профессионального образования и рынок труда [Электрон, ресурс]. - Режим доступа: [http://isek.hse.ru/20050517/20050517\\_krasilnikova.doc](http://isek.hse.ru/20050517/20050517_krasilnikova.doc)
48. Гретченко, А.И., Гретченко, А.А. Болонский процесс и задачи высшей школы России.// Высшее образование: вызовы Болонского процесса и ВТО. Под ред. В.П.Колесова, Е.Н.Жильцова, П.Н.Ломанова. М.: Экономический документ МГУ, ТеИС, 2007.
49. Гретченко, А.И., Гретченко, А.А. Болонский процесс: интеграция России в европейское и мировое образовательное пространство.- М., 2009.
50. Грибов, Л. О некоторых концептуальных проблемах введения бакалавриата// Высшее образование в России. 2007, №8.
51. Григорьев, С.И., Матвеева, Н.А. Неклассическая социология образования начала XXI века.- Барнаул: Изд-во АРНЦ СО РАО, 2000.
52. Давыдов, А.А. Модульный анализ и конструирование социума.- М.: Институт социологии РАН, 1994.
53. Дмитриенко, В.А., Люрья, Н.А. Образование как социальный институт. – Красноярск, 1989.
54. Добреньков, В.И., Нечаев, В.Я. Общество и образование.- М.: Изд-во МГУ, 2003.
55. Долматова, С.А. Развивающиеся страны: образование и занятость.- М.: Наука, 1993.
56. Дудченко, В.С. Инновационные технологии. – М., 1996.
57. Дюркгейм, Э. Социология образования / Пер. с фр. Т.Г.Астаховой. – М.: ИНТОР, 1996.
58. Жамин, В.А. Экономика образования (вопросы теории и практики).- М.: Просвящение, 1969.

59. Журавская, Н.Т. Инновационное образовательное проектирование в вузе // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2010, №10(100).
60. Закон Российской Федерации об образовании.- М.: 1992.
61. Зборовский, Г.Е., Щуклина, Е.А. Социология образования: Учебное пособие.- М.: Гардарики, 2005.
62. Здравомыслов, А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. – М.: Политиздат, 1986.
63. Зеер, Э. Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. № 4.
64. Зеер, Э.Ф., Павлова, А.М., Сыманюк, Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход.- М.: МПСИ, 2005.
65. Землянухина, С.Г. Рынок труда как регулятор системы профессионального образования// Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Сборник докладов по материалам Интернет-конференций. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2010.
66. Зыков, В.А. Социальный институт профессионального образования и регион. – Тюмень, 2001.
67. Иванов, В.Н. Социальные технологии в современном мире.- М.: Славянский диалог, 1996.
68. Иванов, В.Н., Патрушев, В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М.: Экономиздат, 2001.
69. Иванов, В.Н., Патрушев, В.И. Социальные технологии. М.: Союз, 1999.
70. Иванов, С. Болонский процесс: проблемы конкурентоспособности/ Вестник высшей школы Alma Mater. - 2004, №7.
71. Ильин, Е.М. Мотивации и мотивы. - СПб., М.,Х., Минск: Питер, 2000.

72. Ильинский, И.М. Образовательная революция.- М.: Изд-во Московской гуманитарно-социальной академии, 2002.
73. Илясов, Е. П. Трудоустройство и занятость выпускников вузов: система содействия // Высшее образование в России. - 2005. - N 7.
74. Инновационное развитие экономики России: национальные задачи и мировые тенденции: Сб. ст.: В 2 т. / Под ред. В. П. Колесова, Л. А. Тутова. М., 2008.
75. Казаренкова, Т.Б. Интегральная социология высшего образования. Учебно-методическое пособие.- М.: МГПУ, 2001.
76. Капитонов, Э.А. Социология XX века. История и технология. – Ростов-на-Дону, 1996.
77. Качалов, Г.А. Анализ социальных функций вуза как института социальной системы общества/ Актуальные проблемы социологического образования. Герценовские чтения 2005.- СПб.: Изд-во Русь, 2005.
78. Киян, Л.П. Маркетинг рынка труда. – Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1995.
79. Клячко, Т.Л. Государственное регулирование численности студентов в вузах.- М: МАКС Пресс, 2006.
80. Колесников, Л.Ф., Турченко, В.Н., Борисова, Л.Г. Эффективность образования.- М.: Педагогика, 1991.
81. Колесов, В.П. Рынок образовательных услуг и ценности образования (между WTO и Болонским процессом).// Высшее образование в России. 2006, №2.
82. Константиновский, Д. Л. Динамика неравенства. Российская молодежь в меняющемся обществе: ориентации и пути в сфере образования (от 60-х к 2000-му) / Под ред. В. Н. Шубкина. - М.: Эдиториал УРСС, 1999.
83. Константиновский, Д.Л. Неравенство и образование. Опыт социологического исследования жизненного старта российской молодежи (1960-е годы – начало 2000-х).- М: Центр социального прогнозирования, 2008.

84. Кусжанова, А.Ж. Социально-философские проблемы теории образования.- СПб.: Изд-во Синтез-Полиграф, 2003.
85. Крючков, Ю.А. Теория и методы социального проектирования. – М.: МГП «Информрекламиздат», 1992.
86. Кунц, Г., О’Доннел. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. – М.: Прогресс, 1981.
87. Лисовский, В.Т. Советское студенчество: Социологические очерки.- М.: Высшая школа, 1990.
88. Лукичев, Г.А. Высшее образование и рынок труда: новая парадигма взаимодействия.// Высшее образование сегодня.- 2005, №6.
89. Малинаускас, Р. К. Мотивация студентов разных периодов обучения // Социс. - 2005. - N 2.
90. Марков, М. Технологии и эффективность социального управления. – М.: Мысль, 1982.
91. Макаревич, В.Н. Игровые методы в социологии: теория и алгоритмы.- М.: Прогресс, 1994.
92. Матвеева, Н.А. Инерционность системы образования в России.- Барнаул: Изд-во БГПУ, 2004.
93. Медик, В.А., Осипов, А.М. Университетское студенчество.- М.: Логос, 2003.
94. Механизмы содействия трудоустройству выпускников вузов в РФ, СНГ и странах Европы <http://www.diplom4rabota.ru/analit.asp?s=1&r=13>
95. Мкртчян, Г. М. Молодежь Москвы на рынке труда // Социс. - 2000. - N 12.
96. Модернизация российского образования: документы и материалы. Ред. Э.Д.Днепров.- М: ГУ ВШЭ, 2002.
97. Мотова, Г. Н., Наводнов, В. Г. Экспертиза качества образования: европейский подход. Йошкар-Ола, 2008.
98. Муравьев, А.И. Президентские Послания как основа реального планирования.- СПб.: Знание, ИВЭСЭП, 2007.

99. Никредин, Г.Д. Социальные технологии в системе производственной деятельности. Методология, методика, практика.- Волгоград, 1992.
100. . Организация научно-исследовательской деятельности студентов в вузах России: Монография. В 3-х ч. Под. ред. В. В. Балашова. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ГУУ, 2002.
101. Осипов, А.М. Социология образования: очерки теории.- Ростов н/Д: Феникс, 2006.
102. Осипов, А.М., Иванов, С.В. Университет как региональная корпорация // Вестник высшей школы Alma Mater, 2003, №11.
103. Патрушев, В.И. Введение в теорию социальных технологий. – М.: Икар, 1999.
104. Плаксий, С.И. Блеск и нищета российского высшего образования. – М.: Изд-во Национального института бизнеса, 2004.
105. Подмарков, В.Г. Человек в трудовом коллективе. Проблемы социологии труда.- М.: Экономика, 1989.
106. Подшивалкина, В.И. Социальные технологии: проблемы методологии и практика.- Кишинэу, 1997.
107. Поппер, К.Р. Открытое общество и его враги. Т.2: Время лжепророков: Гегель, Маркс и другие оракулы.- М.: Феникс, М/н фонд «Культурная инициатива», 1992.
108. Пруель, Н.А. Образование как общественное благо: воспроизводство, распределение и потребление.- СПб.: Изд-во СПбГУ, 2001.
109. Пугач, В.Ф. Российское студенчество: статистико-социологический анализ.- М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001.
110. Разработка стратегии образовательного учреждения. Методические рекомендации. Ред. Е.А.Князева, А.К.Клюева.- Екатеринбург, 2007.

111. Роль и место центров содействия занятости и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в федеральной системе занятости (Концепция системы содействия занятости) / Под общ. ред. Е. П. Ильясова. - М.: МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2002.
112. Российское образование 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях. К IX Международной научной конференции. Ред. Я. Кузьминов, И. Фрумин. - М: ГУ ВШЭ, 2008.
113. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / Н.В. Васильев, В.А. Гуртов, Е.А. Питухин, М. Н. Рудаков, Л. М. Серова, С. В. Сигова, М. В. Суоров. М.: Техносфера, 2007.
114. Саймон, Б. Общество и образование. - М.: Прогресс, 1989.
115. Свириденко, С.С. Информация, информационные технологии в современном обществе. - М., 1993.
116. Слепенков, И.М., Аверин, Ю.П. Основы теории социального управления. - М., 1991.
117. Семенов, В.Д. Взаимодействие школы и социальной среды. - М.: Мысль, 1986.
118. Сиднина, В.Л. ·Инерционность дефицитов на рынке труда// Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: Материалы российской научно-практической конференции. - Саратовского ГТУ. 2008.
119. Собкин, В.С., Писаревский, П.С. Типы региональных образовательных ситуаций в Российской Федерации. - М.: Центр социологии образования РАО, 1998.
120. Современное студенчество: актуальные вопросы образования и воспитания / Под ред. Т.Н. Кухтевич, В.М. Прокопенко. - М.: Изд-во МГУ, 1992.
121. Современный капитализм: проблемы рабочей силы. - М.: «Наука», 1985.
122. Соловьев, А. А. Вопросы занятости и трудоустройства. - М.: Приор, 2000.

123. Сорокина, Н. Д. Перемены в образовании и динамика жизненных стратегий студентов // Социс. - 2003. - N 10.
124. Сорокина, Н.Д. Образование в современном мире (социологический анализ).- М.: Экономика и финансы, 2004.
125. Сорокин, П.А. Человек. Цивилизация. Общество.- М.: Политиздат, 1992.
126. Социальные функции высшей школы: прошлое и настоящее. Под ред. И.С.Болотина.- М.: «МАТИ» - РГТУ им. К. Э. Циолковского, 2003.
127. Социология образования: теории, исследования, проблемы. Хрестоматия / Сост. и ред. С. А. Ерофеев, В. П. Модестов, В. В. Фурсова. - Казань: Казанский гос. ун-т им. В. И. Ульянова-Ленина, 2004.
128. Социология образования. Т.1. Вып.1 / Под ред. В.С.Собкина.- М.: Центр социологии образования РАО, 1993.
129. Социология образования. Т.2. Вып.3 / Под ред. В.С.Собкина.- М.: Центр социологии образования РАО, 1994.
130. Социальные технологии: Толковый словарь. Отв. ред. В.Иванов.- Москва-Белгород: Луч-Центр социальных технологий, 1995.
131. Социальные технологии в системе производства зарубежных стран: Хрестоматия. Под ред. Г.Д.Никредина, Е.М.Бабосова, Н.И.Бушина и др. – Минск-Волгоград, 1993, т.1-2.
132. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Сборник докладов по материалам Интернет-конференций. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2010, 2011 гг.
133. Социальный портрет молодежи Российской Федерации: Аналитический доклад / Под общ. Редакцией Е.Л.Николаевой, М., 2011.
134. Стаборина, Е.М. Личностная ориентация профессионального образования/ Образование XXI века: проблемы, прогнозы, модели, проекты. Материалы международной научно-практической конференции.- СПб.,: ЛОИРО, 1998.

135. Стефанов, Н. Общественные науки и социальная технология.- М., 1976.
136. Стратегия адаптации вузов. Под ред. Клячко Т.Л. – М.: ГУ ВШЭ, 2002.
137. Стратегическое планирование системных изменений в образовании: опыт разработки региональных проектов. Под ред. А.А.Моисеева.- М: Российская политическая энциклопедия, 2003.
138. Суд над системой образования: Стратегия на будущее. Под ред. У.Д.Джонстона. – М.: Педагогика, 1991.
139. Сулакшин, С.С., Пинтаева, М. Ю., Малчинов, А. С. Проблемы формирования кадрового ресурса в России. М.: Научный эксперт, 2009.
140. Татарова, Г.Г. Методология анализа данных (введение). – М.: NOTA BENE, 1999.
141. Татарова, Г.Г. основы типологического анализа в социологических исследованиях. – М.: Издательский дом «Высшее Образование и Наука», 2007.
142. Татур, Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования. 6 авт. версия: Матер. по второму заседанию методологического семинара // Труды методологического семинара. М., 2004.
143. Тоффлер, Э. Шок будущего. - М.: ООО "Издательство АСТ", 2002.
144. Тощенко, Ж.Т. Социальные резервы труда. Актуальные вопросы социологии труда.- М.: Политиздат, 1989.
145. Университеты в трансформирующемся обществе. Под ред. В.В.Чекмарева.- Кострома: КГУ им.Н.А.Некрасова.
146. Управление в высшей школе: опыт, тенденции, перспективы. Рук. В.М.Филиппов, 2-е изд., М: Логос, 2006.
147. Филиппов, Ф.Р. Социология образования.- М.: Наука, 1980.

148. Филиппов, Ф.Р. Совершенствование социальных функций системы образования.- М.: Знание, 1986.
149. Филиппов, Ф.Р. От поколения к поколению: социальная подвижность.- М.: Мысль, 1989.
150. Хворостов, А. Социология образования в Великобритании и США // Труды по социологии образования. – М.: Центр социологии образования РАО, 1994.
151. Чавес, М.С., Кулей, Х.В. Социальная наука и социальная технология// Общественная наука и современность, 1992, №6.
152. Шаронова, С.А. Универсальные константы института образования – механизм воспроизводства общества.- М.: Изд-во РУДН, 2004.
153. Шашкова, С.Н. Трансформация мотивационной сферы как фактор формирования профессионально-личностных качеств выпускников вуза// *Alma Mater*, № 3, Апрель 2009.
154. Шереги, Ф.Э. Социология образования: прикладные исследования.- М.: Academia, 2001.
155. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика.- М.: Изд-во МГУ, 1996.
156. Якокка, Л. Карьера менеджера. – Тольятти: Довгань, 1995.
157. Ярская-Смирнова, Е. Неравенство или мультикультурализм// Высшее образование в России. 2001, №4.
158. Armstrong M., Baron A. Performance Management: the New Realities. IPD, London, 1998.
159. Boulter N., Dalziel M., Hill J. People and competencies– a handbook. 2004. Kogan Page Limited, Crest Publishing House.
160. Career Resource Centre University of Florida  
<http://www.crc.ufl.edu/CareerLink/features.php>
161. Career Service University of Cambridge <http://www.careers.cam.ac.uk>  
Career Resource Centre University of Florida  
<http://www.crc.ufl.edu/CareerLink/features.php>
162. Career Service University of Cambridge <http://www.careers.cam.ac.uk>

163. Global employment trends for youth. - International Labor Office, Geneva, 2004.

164. Hirschhorn L. Beyond mechanisation: Work and Technology in a Postindustrial Age. Cambridge, Mass., MIT Press, 1984.

**Численность выпускников образовательных учреждений, обратившихся в органы службы занятости  
(в разрезе субъектов Российской Федерации)**

с 1.1.2010 по 31.12.2010

(по данным АИС «Регистры получателей услуг» на 27.01.2011)

Субъект Российской Федерации	Тип образовательного учреждения																							
	Начального профессионального образования							Среднего профессионального образования						Высшего профессионального образования						Итого				
	Обратилось за информированием о положении на рынке труда	Обратилось за содействием в поиске подходящей работы	Из графы 3				Обратилось за информированием о положении на рынке труда	Обратилось за содействием в поиске подходящей работы	Из графы 9			Обратилось за информированием о положении на рынке труда	Обратилось за содействием в поиске подходящей работы	Из графы 15			Обратилось за информированием о положении на рынке труда	Обратилось за содействием в поиске подходящей работы	Из графы 21					
			Трудоустроено	Трудоустроено на общественные работы	Признано безработными	из графы 6 Направлено на профобучение			Трудоустроено	Трудоустроено на общественные работы	Признано безработными			из графы 12 Направлено на профобучение	Трудоустроено	Трудоустроено на общественные работы			Признано безработными	из графы 18 Направлено на профобучение	Трудоустроено	Трудоустроено на общественные работы	Признано безработными	из графы 24 Направлено на профобучение
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Общий итог:	72291	74622	30620	4797	53906	5801	87188	90857	45103	4989	61711	6047	96730	102419	51993	4734	64383	6584	256209	267898	127716	14520	179100	18432
Центральный	12044	12446	5266	392	7742	1030	16442	16695	8640	393	10782	1157	19868	20357	10716	324	11701	1203	48354	49498	24622	1109	30225	3390
Белгородская область	419	425	182	3	282	15	949	968	525	8	645	27	1989	2030	1157	23	1196	40	3357	3423	1864	34	2123	82
Брянская область	744	751	393	16	463	104	888	902	547	6	564	80	1245	1266	786	14	672	109	2877	2919	1726	36	1699	293
Владимирская область	1136	1172	480	28	786	106	1269	1286	749	25	929	78	895	900	545	9	615	35	3300	3358	1774	62	2330	219
Воронежская область	496	496	221	9	323	32	1225	1227	641	25	882	95	1941	1941	985	55	1276	135	3662	3664	1847	89	2481	262
Ивановская область	900	934	342	22	617	95	714	740	342	18	553	76	836	897	404	10	561	61	2450	2571	1088	50	1731	232
Калужская область	149	153	89	0	106	8	355	361	227	1	243	11	446	452	302	1	248	15	950	966	618	2	597	34
Костромская область	293	293	194	5	78	4	457	457	297	2	121	14	457	457	299	1	122	13	1207	1207	790	8	321	31
Курская область	637	845	678	66	501	28	593	599	425	18	464	32	814	828	581	20	610	31	2044	2272	1684	104	1575	91
Липецкая область	287	292	193	8	156	55	609	620	438	15	314	87	644	650	461	17	364	58	1540	1562	1092	40	834	200
Московская область	1341	1373	377	25	970	103	1550	1590	573	47	1179	114	1761	1852	642	25	1348	178	4652	4815	1592	97	3497	395
Орловская область	472	472	246	24	322	90	431	432	258	8	303	48	846	846	561	9	461	73	1749	1750	1065	41	1086	211
Рязанская область	117	118	45	9	90	23	358	358	192	5	223	75	276	278	148	2	170	45	751	754	385	16	483	143
Смоленская область	570	570	257	2	278	52	947	952	444	12	598	81	953	980	435	5	613	65	2470	2502	1136	19	1489	198
Тамбовская область	196	213	132	9	121	35	400	421	276	8	215	42	393	516	369	0	189	34	989	1150	777	17	525	111
Тверская область	474	478	225	9	309	28	832	842	421	20	615	44	433	435	235	6	277	15	1739	1755	881	35	1201	87
Тульская область	576	576	216	29	477	65	928	928	514	42	798	78	669	669	400	13	587	53	2173	2173	1130	84	1862	196
Ярославская область	1228	1233	370	100	925	92	1208	1233	592	70	819	45	801	827	459	25	472	14	3237	3293	1421	195	2216	151
г. Москва	2009	2052	626	28	938	95	2729	2779	1179	63	1317	130	4469	4533	1947	89	1920	229	9207	9364	3752	180	4175	454

Северо-Западный	6260	6531	2613	192	4495	460	5366	5774	2755	145	3733	340	6338	7333	3674	100	4441	496	17964	19638	9042	437	12689	1296
Республика Карелия	447	451	195	12	340	28	414	434	235	8	322	16	349	371	207	0	266	18	1210	1256	637	20	928	62
Республика Коми	1446	1516	663	32	1125	80	678	749	373	14	531	24	824	998	531	16	658	26	2948	3263	1567	62	2314	130
Архангельская	1260	1274	572	55	871	102	937	951	486	21	605	54	1003	1025	567	7	558	56	3200	3250	1625	83	2034	212
Вологодская область	773	885	444	47	411	87	756	873	563	40	376	48	672	1024	736	36	277	29	2201	2782	1743	123	1064	164
Калининградская область	367	371	104	9	257	19	676	705	284	19	443	33	628	882	472	8	377	33	1671	1958	860	36	1077	85
Ленинградская	380	384	127	6	214	44	430	436	196	2	229	36	389	400	211	5	223	28	1199	1220	534	13	666	108
Мурманская область	738	738	310	28	603	14	649	651	265	37	547	33	1134	1137	482	24	999	88	2521	2526	1057	89	2149	135
Новгородская область	259	278	77	2	226	24	267	290	131	2	242	29	239	246	98	1	203	41	765	814	306	5	671	94
Псковская область	41	83	37	0	44	4	131	257	117	0	137	12	155	301	165	1	162	16	327	641	319	1	343	32
г. Санкт-Петербург	549	551	84	1	404	58	428	428	105	2	321	55	945	949	205	2	718	161	1922	1928	394	5	1443	274
Южный	5502	6240	2675	437	3293	334	10243	11389	5364	947	6585	461	10034	11406	5344	768	6116	395	25779	29035	13383	2152	15994	1190
Республика Адыгея (Адыгея)	187	187	78	13	172	47	182	183	82	12	175	39	419	420	153	16	386	83	788	790	313	41	733	169
Республика Калмыкия	287	287	115	15	230	21	362	364	178	5	230	29	485	497	280	5	262	43	1134	1148	573	25	722	93
Краснодарский край	2531	3238	1270	149	1260	160	4298	5411	2393	305	2401	186	4134	5469	2543	247	2103	100	10963	14118	6206	701	5764	446
Астраханская область	555	555	287	192	337	24	1114	1114	653	501	542	48	932	932	599	419	378	34	2601	2601	1539	1112	1257	106
Волгоградская область	855	855	335	37	548	48	1988	1988	821	75	1458	105	1710	1710	748	32	1221	60	4553	4553	1904	144	3227	213
Ростовская область	1087	1118	590	31	746	34	2299	2329	1237	49	1779	54	2354	2378	1021	49	1766	75	5740	5825	2848	129	4291	163
Приволжский	13354	13442	6215	1569	9140	1173	21127	21606	12049	2235	14176	1424	21636	21938	12731	1829	13370	1305	56117	56986	30995	5633	36686	3902
Республика Башкортостан	1754	1882	1177	105	1279	207	4035	4248	2697	258	2731	242	3075	3163	1995	165	1882	172	8864	9293	5869	528	5892	621
Республика Марий Эл	104	104	76	1	54	9	233	233	191	2	109	12	330	331	258	7	97	18	667	668	525	10	260	39
Республика Мордовия	452	465	237	29	370	79	736	750	381	48	574	92	931	938	443	67	704	142	2119	2153	1061	144	1648	313
Республика Татарстан (Татарстан)	1583	1593	770	217	1119	159	2404	2442	1435	323	1561	163	3587	3630	2038	238	2386	224	7574	7665	4243	778	5066	546
Удмуртская Республика	295	305	174	4	167	13	460	460	262	10	284	30	515	516	353	9	346	22	1270	1281	789	23	797	65
Чувашская Республика - Чувашия	893	902	366	53	660	76	1408	1424	785	43	1042	115	1750	1765	1009	50	1163	104	4051	4091	2160	146	2865	295
Кировская область	590	655	317	42	405	60	766	916	563	32	549	61	547	792	516	12	382	27	1903	2363	1396	86	1336	148
Нижегородская	670	725	373	18	408	53	1598	1670	904	66	1135	115	1226	1295	614	44	877	102	3494	3690	1891	128	2420	270
Оренбургская область	1477	1272	608	361	860	78	1049	1010	608	318	648	46	2044	1881	1231	505	1133	79	4570	4163	2447	1184	2641	203
Пензенская область	736	736	482	72	435	48	1231	1232	820	76	605	67	1349	1349	809	40	538	49	3316	3317	2111	188	1578	164
Пермский край	2316	2317	546	460	1560	203	2595	2595	827	657	1821	168	1081	1081	339	175	747	93	5992	5993	1712	1292	4128	464
Самарская область	1448	1463	602	10	1133	76	2631	2647	1392	46	1953	115	3091	3106	1759	52	2011	120	7170	7216	3753	108	5097	311
Саратовская область	713	699	342	185	497	82	910	896	504	323	631	131	1225	1207	734	453	688	122	2848	2802	1580	961	1816	335
Ульяновская область	323	324	145	12	193	30	1071	1083	680	33	533	67	885	884	633	12	416	31	2279	2291	1458	57	1142	128
Уральский	7071	7369	3142	229	5096	585	8481	9121	4509	218	6374	644	7239	8235	4140	114	5252	488	22791	24725	11791	561	16722	1717
Курганская область	282	318	206	7	178	28	593	726	567	12	253	26	409	552	413	5	203	22	1284	1596	1186	24	634	76
Свердловская область	3100	3234	1335	106	2439	255	3333	3465	1628	92	2745	226	1682	1748	734	28	1279	121	8115	8447	3697	226	6463	602
Тюменская область	148	245	125	12	68	26	176	510	290	4	73	13	220	913	532	2	45	1	544	1668	947	18	186	40
Челябинская область	2530	2530	1081	68	1723	237	3053	3053	1451	67	2269	328	2860	2860	1508	32	2037	296	8443	8443	4040	167	6029	861
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	658	681	296	25	446	28	865	895	423	34	662	28	1356	1420	675	32	1094	23	2879	2996	1394	91	2202	79

Ямало-Ненецкий автономный округ	353	361	99	11	242	11	461	472	150	9	372	23	712	742	278	15	594	25	1526	1575	527	35	1208	59
Сибирский	13710	14090	6448	1119	10455	1284	13373	13922	7531	560	9715	1063	15351	16603	9078	332	10136	1231	42434	44615	23057	2011	30306	3578
Республика Бурятия	674	690	345	46	443	86	796	798	420	26	496	105	1420	1421	800	15	758	182	2890	2909	1565	87	1697	373
Республика Алтай	254	256	121	44	224	31	350	350	187	39	287	20	314	315	175	19	247	8	918	921	483	102	758	59
Республика Тыва	2447	2457	1407	701	2325	213	1420	1426	891	219	1236	136	509	510	392	31	314	32	4376	4393	2690	951	3875	381
Республика Хакасия	648	665	255	21	456	56	500	560	336	9	346	38	352	479	300	5	254	38	1500	1704	891	35	1056	132
Алтайский край	1498	1576	668	44	1139	126	1996	2116	1029	47	1521	95	2192	2327	1096	29	1501	75	5686	6019	2793	120	4161	296
Красноярский край	2224	2240	1052	96	1489	195	2612	2623	1525	93	1766	209	2498	2511	1442	49	1604	216	7334	7374	4019	238	4859	620
Иркутская область	2032	2126	955	42	1476	230	1924	2067	1058	47	1437	195	3055	3510	1582	105	2224	378	7011	7703	3595	194	5137	803
Кемеровская область	394	420	125	11	220	15	541	558	284	8	334	14	869	903	576	8	419	22	1804	1881	985	27	973	51
Новосибирская	800	832	483	18	575	28	1155	1196	686	18	857	45	1492	1550	946	25	1103	51	3447	3578	2115	61	2535	124
Омская область	467	486	240	17	338	91	827	881	564	15	490	92	994	1248	862	32	602	85	2288	2615	1666	64	1430	268
Томская область	1724	1731	562	57	1289	147	798	802	339	23	560	65	1182	1184	637	7	713	91	3704	3717	1538	87	2562	303
Забайкальский край	548	611	235	22	481	66	454	545	212	16	385	49	474	645	270	7	397	53	1476	1801	717	45	1263	168
Дальневосточный	4996	5138	1887	214	3804	341	4532	4635	2305	169	3343	311	4951	5052	2879	100	3099	336	14479	14825	7071	483	10246	988
Республика Саха (Якутия)	583	600	342	48	402	37	898	942	624	56	519	49	962	996	763	28	353	22	2443	2538	1729	132	1274	108
Приморский край	1131	1138	415	43	863	81	979	995	440	21	794	89	1403	1417	674	26	1113	181	3513	3550	1529	90	2770	351
Хабаровский край	1709	1756	399	51	1355	97	1128	1155	461	25	803	65	998	1027	645	13	503	35	3835	3938	1505	89	2661	197
Амурская область	432	432	183	13	369	28	661	661	308	30	576	41	479	479	201	19	388	35	1572	1572	692	62	1333	104
Камчатский край	291	293	103	5	208	5	204	205	103	5	157	10	468	471	245	0	350	9	963	969	451	10	715	24
Магаданская область	172	173	52	7	127	14	95	95	37	3	76	9	188	193	107	4	117	11	455	461	196	14	320	34
Сахалинская область	425	493	234	27	273	45	368	383	181	12	263	39	368	384	181	0	210	39	1161	1260	596	39	746	123
Еврейская автономная область	202	202	127	16	164	34	189	189	147	17	146	9	82	82	61	10	64	4	473	473	335	43	374	47
Чукотский автономный округ	51	51	32	4	43	0	10	10	4	0	9	0	3	3	2	0	1	0	64	64	38	4	53	0
Северо-Кавказский	9326	9334	2367	645	8956	591	7537	7620	1938	319	6913	643	11290	11471	3424	1166	10250	1129	28153	28425	7729	2130	26119	2363
Республика Дагестан	1174	1174	781	96	1102	43	664	664	326	56	569	45	885	885	311	74	773	61	2723	2723	1418	226	2444	149
Республика Кабардино-Балкарская	2385	2388	184	177	2380	185	1359	1361	94	74	1358	121	1527	1528	172	95	1515	199	5271	5277	450	346	5253	505
Республика Карачаево-Черкесская	316	317	57	8	274	49	679	683	155	17	577	164	867	868	254	7	701	167	1862	1868	466	32	1552	380
Республика Северная Осетия - Алания	487	489	156	19	435	67	828	848	295	22	675	147	1074	1081	402	40	980	188	2389	2418	853	81	2090	402
Чеченская Республика	787	787	158	121	707	99	0	0	0	0	0	0	2958	2958	1011	839	2668	322	3745	3745	1169	960	3375	421
Ставропольский край	3625	3624	903	217	3614	100	2678	2679	531	137	2661	92	2134	2134	369	104	2115	77	8437	8437	1803	458	8390	269
г. Байконур	552	555	128	7	444	48	1329	1385	537	13	1073	74	1845	2017	905	7	1498	115	3726	3957	1570	27	3015	237
г. Байконур	28	32	7	0	25	3	87	95	12	3	70	4	23	24	7	1	18	1	138	151	26	4	113	8
г. Байконур	28	32	7	0	25	3	87	95	12	3	70	4	23	24	7	1	18	1	138	151	26	4	113	8

Численность выпускников образовательных учреждений, обратившихся в органы службы занятости (в разрезе субъектов Российской Федерации) с 1.1.2010 по 30.6.2010 (по данным АИС «Регистры получателей услуг на 19.07.2010)

Субъект Российской Федерации	Начального профессионального образования							Среднего профессионального образования							Высшего профессионального образования							Итого				
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Общий итог:	29511	31101	9153	1869	21923	2347	27072	28424	9927	1093	19430	1989	27279	28997	10923	1632	19502	1700	83862	88524	30008	5214	60675	6136		
Центральный	4290	4562	1487	144	2767	399	4282	4370	1558	129	2766	338	4644	4762	1856	126	3062	279	753	796	380	0	442	15		
Белгородская область	150	154	70	0	103	5	218	231	98	0	111	3	385	411	212	0	228	7	753	796	380	0	442	15		
Брянская область	210	213	94	5	146	34	183	183	92	3	128	19	242	244	107	3	144	23	635	640	293	11	418	76		
Владимирская область	460	480	148	14	325	42	340	346	134	7	232	21	216	216	106	4	163	7	1016	1042	388	25	720	70		
Воронежская область	192	182	72	11	127	20	398	398	100	5	301	36	506	506	138	13	413	38	1096	1096	310	21	841	94		
Ивановская область	349	353	56	11	237	29	167	168	22	2	105	18	121	133	36	3	83	3	637	634	114	16	425	50		
Калужская область	58	62	29	0	40	4	88	91	44	1	48	3	114	115	61	1	71	2	260	268	134	2	139	9		
Костромская область	55	55	21	1	29	2	99	99	32	0	25	1	52	52	21	0	34	2	166	166	74	1	88	5		
Курская область	178	399	265	13	131	13	121	124	69	9	92	11	183	188	107	7	145	10	482	671	441	29	368	34		
Липецкая область	93	95	47	2	61	35	146	148	89	5	66	35	165	171	107	11	90	21	404	414	243	18	217	91		
Московская область	455	472	84	8	288	31	356	367	101	8	264	16	467	488	140	5	347	42	1278	1327	325	21	899	89		
Орловская область	206	206	77	10	151	49	115	116	42	5	90	21	182	182	81	4	139	24	503	504	200	19	380	94		
Рязанская область	53	53	21	7	41	9	101	101	36	2	160	23	262	266	100	1	145	14	717	722	212	6	383	57		
Смоленская область	194	193	76	0	78	20	261	263	96	5	172	22	382	384	41	0	51	13	237	238	98	9	164	52		
Тамбовская область	102	105	43	7	75	22	187	193	98	6	117	29	161	170	80	0	111	27	450	468	221	13	303	78		
Тверская область	132	136	40	4	92	6	183	186	53	3	119	8	96	97	39	2	62	0	411	419	132	11	273	14		
Тульская область	218	218	56	9	169	23	235	235	71	8	174	26	172	172	76	1	145	15	625	625	203	18	488	64		
Ярославская область	431	436	101	28	312	33	303	309	110	11	192	14	203	206	103	3	110	1	937	951	314	42	614	48		
г. Москва	754	780	187	22	362	22	821	852	271	47	470	24	1031	1061	301	68	581	30	2606	2693	759	137	1413	76		

Северо-Западный	2200	2280	620	80	1433	176	1345	1404	462	33	868	96	1549	1737	663	31	1065	101	5094	5421	1745	144	3366	373	
Республика Карелия	180	181	51	0	121	16	97	99	33	4	72	1	64	68	34	0	53	4	341	348	118	4	246	21	
Республика Коми	379	402	151	10	284	28	133	143	66	4	94	9	188	223	90	5	118	5	700	768	307	19	496	42	
Архангельская область	535	540	173	19	331	32	298	301	100	4	181	20	263	269	116	1	144	15	1096	1110	389	24	656	67	
Вологодская область	288	329	82	20	175	49	220	249	100	9	132	24	156	259	126	9	112	14	664	837	308	38	419	87	
Калининградская область	133	133	15	1	91	7	133	144	37	1	87	8	169	198	91	2	93	8	435	475	143	4	271	23	
Ленинградская область	137	138	35	3	81	21	101	104	39	2	57	9	92	93	38	0	58	11	330	335	112	5	196	41	
Мурманская область	267	267	59	8	173	7	177	178	51	5	126	7	262	263	86	6	219	11	706	708	196	19	518	25	
Новгородская область	41	46	6	1	35	2	34	34	9	2	31	3	26	30	6	0	22	5	101	110	21	3	88	10	
Псковская область	87	91	31	18	43	4	54	54	11	1	24	5	73	78	28	6	46	3	214	223	70	25	113	12	
г. Санкт-Петербург	153	153	17	0	99	10	98	98	16	1	64	10	256	256	48	2	200	25	507	507	81	3	363	45	
Южный федеральный	1970	2346	737	171	1176	130	2776	3221	1041	246	1738	158	2716	3110	1067	195	1677	112	7462	8677	2845	612	4591	400	
Республика Адыгея																									
(Адыгея)	45	46	11	1	37	10	58	59	22	3	53	6	123	123	39	5	108	19	226	228	72	9	198	35	
Республика Калмыкия	158	158	27	14	129	14	155	155	42	1	118	21	179	179	66	3	127	27	492	492	135	18	374	62	
Краснодарский край	989	1347	427	96	492	67	1422	1852	577	167	751	72	1269	1654	508	117	645	22	3680	4853	1512	380	1888	161	
Астраханская область	123	123	51	31	83	10	142	142	54	35	80	14	171	171	81	54	96	9	436	436	186	120	259	33	
Волгоградская область	309	309	59	16	215	11	488	488	114	20	370	21	490	490	197	6	371	12	1287	1287	370	42	956	44	
Ростовская область	346	363	162	13	220	18	511	525	232	20	366	24	484	493	176	10	330	23	1341	1381	570	43	916	65	
Приволжский	5183	5241	1881	538	3668	478	6409	6533	2948	687	4414	456	5373	5455	2522	480	3507	312	16965	17229	7351	1705	11589	1246	
Республика																									
Башкортостан	498	540	190	18	366	105	988	1039	512	63	679	98	644	668	320	32	412	49	2130	2247	1022	113	1457	252	
Республика Марий Эл	39	39	26	1	28	4	72	72	51	2	41	7	99	99	71	2	34	7	210	210	148	5	103	18	
Республика Мордовия	194	202	92	10	147	42	231	238	93	17	175	45	282	286	101	18	227	45	707	726	286	45	549	132	
Республика Татарстан																									
(Татарстан)	887	895	352	159	665	72	890	906	415	185	658	43	894	924	361	123	686	43	2671	2725	1128	467	2009	158	
Удмуртская Республика	365	365	138	14	252	27	380	380	184	17	249	18	184	184	85	5	119	2	929	929	407	36	620	47	
Чувашская Республика -																									
Чувашия	375	380	109	16	300	39	458	467	197	18	361	42	436	440	205	15	304	29	1269	1287	511	49	965	110	
Кировская область	205	226	93	20	133	20	233	263	135	15	155	22	174	223	128	8	124	5	612	712	356	43	412	47	
Нижегородская область	278	292	137	13	159	23	529	540	296	31	356	41	385	392	192	17	238	30	1192	1224	625	61	753	94	
Оренбургская область	301	262	107	48	194	17	310	304	160	78	222	9	469	434	255	95	281	13	1080	1000	522	221	697	39	
Пензенская область	285	285	153	34	176	19	437	437	260	49	246	28	368	368	200	12	152	18	1090	1090	613	95	574	65	
Пермский край	832	833	168	131	537	55	657	657	159	148	456	34	234	234	60	43	172	12	1723	1724	387	322	1165	101	
Самарская область	612	613	170	3	505	28	752	754	205	10	593	36	674	676	235	13	502	37	2038	2043	610	26	1600	101	
Саратовская область	199	196	98	66	143	16	157	159	75	48	112	21	275	273	162	94	173	17	631	628	335	208	428	54	
Ульяновская область	113	113	48	5	63	11	315	317	206	6	111	12	255	254	147	3	83	5	683	684	401	14	257	28	
Уральский	2240	2414	641	72	1529	185	2289	2485	804	57	1654	152	1911	2249	841	39	1359	100	6440	7148	2286	168	4542	437	
Курганская область	112	122	60	5	86	12	179	218	134	2	89	11	133	188	113	1	61	3	424	528	307	8	236	26	
Свердловская область	861	963	231	23	623	58	775	788	201	22	617	32	421	430	115	9	338	17	2057	2181	547	54	1578	107	
Тюменская область	65	116	48	6	38	19	55	187	108	0	24	7	50	306	165	1	15	1	170	609	321	7	77	27	
Челябинская область	829	832	211	21	563	81	855	856	204	19	625	88	829	830	255	12	606	76	2513	2518	670	52	1794	245	
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	216	221	55	9	112	6	263	267	113	11	183	7	325	340	137	10	230	1	804	828	305	30	525	14	

Ямало-Ненецкий автономный округ	157	160	36	8	107	9	162	169	44	3	116	7	153	155	56	6	109	2	472	484	136	17	332	18
Сибирский	6892	7430	2265	458	5334	615	4751	5120	1874	224	3533	408	4700	5203	2209	109	3218	309	16343	17753	6348	791	12085	1332
Республика Бурятия	303	303	105	32	220	48	284	284	109	18	194	48	459	459	208	9	277	66	1046	1046	422	59	691	162
Республика Алтай	119	121	45	24	106	29	133	133	61	29	112	18	87	88	31	7	67	7	339	342	137	60	285	54
Республика Тыва	1255	1264	518	224	1183	71	584	590	290	68	517	52	201	201	132	7	126	14	2040	2055	940	299	1826	137
Республика Хакасия	321	322	95	15	231	37	173	180	82	5	116	15	126	157	85	3	92	13	620	659	262	23	439	65
Алтайский край	550	572	163	23	420	49	568	591	147	16	429	26	610	622	176	12	421	16	1728	1785	486	51	1270	91
Красноярский край	803	815	287	40	530	60	703	708	315	21	426	49	563	565	263	13	315	26	2069	2088	865	74	1271	135
Иркутская область	938	976	312	20	629	124	673	729	255	27	484	87	839	965	322	31	566	92	2450	2670	889	78	1679	303
Кемеровская область	1148	1537	311	29	947	61	730	938	214	20	618	41	684	799	289	10	556	27	2562	3274	814	59	2121	129
Новосибирская область	266	275	115	9	193	11	249	261	126	4	196	8	387	399	213	11	304	9	902	935	454	24	693	28
Омская область	212	228	110	10	156	45	235	257	169	5	151	22	311	460	318	5	195	21	758	945	597	20	502	88
Томская область	789	792	158	24	571	60	298	299	76	7	191	24	322	322	125	0	209	11	1409	1413	359	31	971	95
Забайкальский край	188	225	46	8	148	20	121	150	30	4	99	18	111	166	47	1	90	7	420	541	123	13	337	45
Дальневосточный	2091	2172	650	113	1547	147	1434	1481	598	74	942	106	1327	1376	710	34	745	92	4852	5029	1958	221	3234	345
Республика Саха (Якутия)	206	215	98	23	161	15	248	260	139	28	168	8	191	204	142	12	91	7	645	679	379	63	420	30
Приморский край	571	572	142	23	407	39	335	340	100	8	246	39	373	377	136	7	274	46	1279	1289	378	38	927	124
Хабаровский край	723	760	184	33	543	37	384	408	194	11	204	24	337	358	240	4	103	10	1444	1526	618	48	850	71
Амурская область	174	174	75	11	134	14	202	202	66	15	147	13	117	117	46	6	81	9	493	493	187	32	362	36
Камчатский край	105	106	34	2	74	3	96	97	38	2	73	6	139	140	58	0	92	3	340	343	130	4	239	12
Магаданская область	70	71	10	4	52	9	26	26	7	2	22	2	40	42	13	1	32	6	136	139	30	7	106	17
Сахалинская область	152	184	66	10	104	14	105	110	32	3	54	12	102	110	58	0	53	11	359	404	156	13	211	37
Еврейская автономная область	77	77	34	7	62	16	34	34	21	5	25	2	27	27	16	4	19	0	138	138	71	16	106	18
Чукотский автономный округ	13	13	7	0	10	0	4	4	1	0	3	0	1	1	1	0	0	0	18	18	9	0	13	0
Северо-Кавказский	4630	4639	871	313	4458	216	3760	3783	641	242	3513	275	5052	5095	1053	617	4660	394	13442	13517	2565	1172	12631	885
Республика Дагестан	595	595	303	11	559	21	264	264	84	8	233	16	426	426	75	9	378	24	1285	1285	462	28	1170	61
Республика Ингушетия	1300	1304	18	60	1299	73	716	716	17	25	713	55	832	837	45	47	825	97	2848	2857	80	132	2837	225
Кабардино-Балкарская Республика	135	136	14	4	119	22	233	233	37	10	207	64	293	294	41	8	259	64	661	663	92	22	585	150
Карачаево-Черкесская Республика	273	275	37	4	247	21	393	403	77	0	327	58	522	528	78	4	480	73	1188	1206	192	8	1054	152
Республика Северная Осетия - Алания	289	289	63	53	245	26	218	218	89	81	181	17	1170	1170	514	447	1064	71	1677	1677	666	581	1490	114
Чеченская Республика	1812	1811	404	179	1804	41	1516	1517	264	115	1504	42	1191	1191	159	100	1175	33	4519	4519	827	394	4483	116
Ставропольский край	226	229	32	2	185	12	420	432	73	3	348	23	618	649	141	2	479	32	1264	1310	246	7	1012	67
г. Байконур	15	17	1	0	11	1	26	29	1	1	22	0	10	10	2	1	9	1	51	56	4	2	42	2
г. Байконур	15	17	1	0	11	1	26	29	1	1	22	0	10	10	2	1	9	1	51	56	4	2	42	2

Информация о трудоустройстве выпускников 2010г (ВПО)																				
наименование учреждения	выпуск студентов 2010							выпуск интернов 2010				выпуск ординаторов 2010				выпуск аспирантов 2010				
	всего	количество выпускников, поступивших в интернатуру указанного вуза		количество выпускников, поступивших в ординатуру указанного вуза		количество выпускников, поступивших в аспирантуру		всего	количество выпускников, трудоустроенных по специальности (чел)		количество выпускников, продолживших обучение (чел)		всего	количество выпускников, трудоустроенных по специальности (чел)		количество выпускников, продолживших обучение (чел)		всего	количество выпускников, трудоустроенных по специальности (чел/%)	
		чел	%	чел	%	чел	%		чел	%	чел	%		чел	%	чел	%		чел	%
ГОУ ВПО Алтайский государственный медицинский университет Росздрава	834	542	64,90	26	3,10	2	0,20	248	138	55,60	52	20,90	105	83	79,00	6	5,70	15	15	100%
ГОУ ВПО Амурская государственная медицинская академия Росздрава	268	202	75,40	48	18,00	2	0,70	118	117	99,2	1	0,08	38	34	89,40	4	10,60	9	9	100%
ГОУ ВПО Астраханская государственная академия Росздрава	463	290	62,30	95	20,50	4	0,86	258	251	98,00	5	2,00	84	82	97,60	2	2,40	15	15	100%
ГОУ ВПО Башкирский государственный медицинский университет Росздрава	943	716	75,90	4	0,40	2	0,21	368	187	50,10	181	49,20	114	114	100,00	-	-	-	-	-
ГОУ ВПО Владивостокский государственный медицинский университет Росздрава	388	275	70,90	63	16,20	-	-	243	219	90,10	24	9,90	69	57	82,60	12	17,40	20	20	100%
ГОУ ВПО Волгоградский государственный медицинский университет Росздрава	711	607	85,40	14	2,00	8	1,10	495	435	87,90	24	4,80	136	115	84,50	21	15,50	57	54	94,70%
ГОУ ВПО Воронежская государственная медицинская академия им. Н.Н. Бурденко Росздрава	773	485	63,00	198	26,00	1	0,10	214	197	92,00	3	1,40	203	185	91,00	5	2,50	32	31	96%

ГОУ ВПО Дагестанская государственная медицинская академия Росздрава	708	510	72,20	63	8,90	-	-	176	137	77,80	10	5,70	96	78	81,20	5	5,20	13	12	92,30%
ГОУ ВПО Дальневосточный государственный медицинский университет Росздрава	318	277	87,00	41	13,00	-	-	170	139	81,70	23	13,50	48	43	90,00	5	10,00	14		0%
ГОУ ВПО Ивановская государственная медицинская академия Росздрава	282	212	75,20	64	22,70	-	-	113	95	84,10	5	4,50	85	77	90,60	16	18,80	17	14	82,30%
ГОУ ВПО Ижевская государственная медицинская академия Росздрава	353	330	93,50	6	1,70	-	-	335	323	96,50	12	3,50	58	53	92,00	5	8,00	14	14	100%
ГОУ ВПО Иркутский государственный медицинский университет Росздрава	612	397	64,90	112	18,30	-	-	314	279	88,80	15	4,80	110	98	89,10	5	4,50	17	17	100%
ГОУ ВПО Казанский государственный медицинский университет Росздрава	598	482	80,60	47	7,90	3	0,50	624	529	84,80	95	15,20	118	94	79,70	24	20,30	36	36	100%
ГОУ ВПО Кемеровская государственная медицинская академия Росздрава	434	285	65,70	65	15,00	37	8,50	317	264	83,30	12	3,60	142	125	88,00	14	10,00	18	18	100%
ГОУ ВПО Кировская государственная медицинская академия Росздрава	382	311	81,40	39	10,20	-	-	298	273	91,60	3	1,00	66	60	91,00	2	3,00	12	10	83,30%
ГОУ ВПО Красноярский государственный медицинский университет им. Проф. В.Ф.Войно- Ясенецкого Росздрава	546	336	61,50	93	17,10	4	0,70	386	350	90,60	20	5,20	117	81	69,20	24	20,50	11	10	90,90%

ГОУ ВПО Кубанский государственный медицинский университет Росздрава	635	537	84,50	98	15,40	-	-	669	641	95,80	28	4,20	167	167	100,00	-	-	19	19	100%
ГОУ ВПО Курский государственный медицинский университет Росздрава	542	350	65,00	86	16,00	14	3,00	190	171	90,00	19	10,00	103	98	95,00	5	5,00	10	10	100%
ГОУ ВПО Московский государственный медико-стоматологический университет Росздрава	1004	421	42,00	102	11,00	-	-	379	222	59,00	157	41,00	403	240	60,00	163	40,00	180	180	100%
ГОУ ВПО Нижегородская государственная медицинская академия Росздрава	532	333	62,60	112	21,20	2	0,40	129	91	70,50	21	16,30	145	103	71,00	25	17,20	17	17	100%
ГОУ ВПО Новосибирский государственный медицинский университет Росздрава	405	370	91,40	64	15,80	5	1,20	276	232	84,00	69	24,90	137	112	81,70	14	10,20	36	30	83,30%
ГОУ ВПО Омская государственная медицинская академия Росздрава	386	301	78,00	85	22,00	-	-	189	186	98,00	3	2,00	80	78	98,00	2	2,00	18	18	100%
ГОУ ВПО Оренбургская государственная медицинская академия Росздрава	408	312	76,50	65	15,90	4	1,00	111	88	79,30	23	20,70	76	64	84,20	12	15,80	13	13	100%
ГОУ ВПО Первый московский государственный медицинский университет им. И.М. Сеченова Росздрава	1398	560	40,10	215	15,40	19	1,40	572	507	88,00	65	12,00	386	289	75,00	97	25,00	100	92	92%
ГОУ ВПО Пермская государственная медицинская академия им. Акад. Е.А. Вагнера Росздрава	529	431	81,40	13	2,50	-	-	621	485	78,10	92	14,80	93	74	79,60	19	20,40	24	24	100%

ГОУ ВПО Пермская государственная фармацевтическая академия Росздрава	236	200	84,70	-	-	12	5,10	69	67	97,10	2	2,90	-	-	-	-	-	12	12	100%
ГОУ ВПО Пятигорская государственная фармацевтическая академия Росздрава	688	635	94,80	-	-	8	2,10	603	594	98,50	3	0,30	-	-	-	-	-	14	13	92,90%
ГОУ ВПО Российский государственный медицинский университет Росздрава	1257	737	58,60	476	36,20	8	0,60	284	224	84,80	20	7,60	233	166	71,30	67	28,70	138	124	90%
ГОУ ВПО Ростовский государственный медицинский университет Росздрава	643	484	75,20	158	24,60	1	0,20	373	369	98,90	4	1,10	249	237	95,20	12	4,80	25	25	100%
ГОУ ВПО Рязанский государственный медицинский университет им. Академика И.П. Павлова Росздрава	408	348	85,00	50	12,00	2	0,50	279	250	90,00	29%	10,00	105	95	90,00	10	10,00	35	35	100%
ГОУ ВПО Самарский государственный медицинский университет Росздрава	674	546	81,00	60	8,90	-	-	594	454	76,40	56	9,40	106	74	69,80	20	19,00	39	17	89%
ГОУ ВПО Санкт-Петербургская государственная педиатрическая медицинская академия Росздрава	452	235	52,00	111	25,00	3	1,00	110	41	37,00	33	30,00	155	103	66,00	32	34,00	33	33	100%
ГОУ ВПО Санкт-Петербургский государственный медицинский университет им. Акад. И.П. Павлова Росздрава	624	469	75,20	115	18,40	1	0,20	159	24	15,10	107	67,30	107	75	70,10	32	29,90	23	23	100%
ГОУ ВПО Санкт-Петербургская государственная медицинская академия им. И.И. Мечникова Росздрава	433	287	67,00	146	33,00	-	-	343	256	77,00	12	3,00	211	192	91,00	9	4,00	17	17	100%

ГОУ ВПО Санкт-Петербургская государственная химико-фармацевтическая академия Росздрава	347	142	41,00	-	-	10	3,00	113	87	77,00	26	23,00	-	-	-	-	-	3	3	100%
ГОУ ВПО Саратовский государственный медицинский университет Росздрава	677	370	54,70	87	12,80	4	0,60	260	228	87,70	32	12,30	163	135	82,80	28	17,20	33	33	100%
ГОУ ВПО Северный государственный медицинский университет Росздрава	308	290	94,20	5	1,60	1	0,30	276	154	55,80	55	20,00	79	54	68,40	-	-	12	12	100%
ГОУ ВПО Северо-Осетинская государственная медицинская академия Росздрава	362	234	64,60	33	8,80	2	0,50	233	101	43,30	72	30,10	63	42	66,60	8	12,60	9	9	100%
ГОУ ВПО Сибирский государственный медицинский университет Росздрава	617	286	46,40	84	13,60	9	1,50	337	303	90,00	7	2,00	124	104	83,90	20	16,10	38	38	100%
ГОУ ВПО Смоленская государственная медицинская академия Росздрава	413	206	49,90	103	25,00	-	-	412	363	88,10	43	10,40	134	125	93,00	16	13,00	32	31	97%
ГОУ ВПО Ставропольская государственная медицинская академия Росздрава	542	283	52,20	92	17,00	1	0,10	307	251	81,20	37	12,10	160	84	52,50	13	12,00	12	12	100%
ГОУ ВПО Тверская государственная медицинская академия Росздрава	456	346	75,90	110	24,10	-	-	176	145	82,40	31	17,60	130	114	87,70	15	11,50	23	23	100%
ГОУ ВПО Тюменская государственная медицинская академия Росздрава	482	318	66,00	162	33,60	2	0,40	572	566	98,80	1	0,20	192	186	96,80	1	0,50	26	25	96,70%

ГОУ ВПО Уральская государственная медицинская академия Росздрава	721	504	70,00	71	9,80	2	0,20	560	509	91,00	36	6,40	132	128	96,80	4	3,20	37	35	94,60%
ГОУ ВПО Челябинская государственная медицинская академия Росздрава	647	456	70,50	45	7,00	2	0,30	404	342	85,20	60	14,90	151	138	91,40	13	8,60	21	-	-
ГОУ ВПО Читинская государственная медицинская академия Росздрава	396	260	69,40	105	26,50	2	0,50	296	113	38,20	28	9,50	111	42	37,80	8	7,20	12	12	100%
ГОУ ВПО Ярославская государственная медицинская академия Росздрава	517	331	64,10	96	18,60	2	0,40	315	260	82,50	11	3,50	135	77	57,00	16	11,90	15	15	100%
	26350,0	17839,0	63,28	3927,0	17,80	179,0	0,71	14896,0	12257,0	77,01	1638,29	11,79	5919	4775	77,36	811	9,82	1326	1225	0,99