

ЭКОНОМИКА И ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 331.522

О.В. Охотников¹

*Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н.Ельцина,
г. Екатеринбург, Россия*

Ю.Е. Казакова²

*Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н.Ельцина,
г. Екатеринбург, Россия*

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА КАК ПРОБЛЕМА СИСТЕМЫ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В современных социально-экономических условиях выпускники вузов оказываются дезориентированными на рынке труда. С одной стороны, у выпускников недостаточно знаний о реальных требованиях рынка труда к уровню и качеству подготовки молодых специалистов, а с другой – собственная оценка своих умений, навыков и профессиональных представлений не адекватной. Это обстоятельство обусловлено некоторой обособленностью высшего образования от реальных запросов рынка труда, том числе отсутствием механизмов распределения выпускников вузов по организациям, а также институтов трудоустройства и карьеры молодежи. Таким образом, актуальность исследования обусловлена существованием проблемы адаптации молодежи на рынке труда, требующей совершенствования, и усиливается тем, что она имеет практическую направленность. Материалы работы могут быть использованы в последующих научных исследованиях молодежного сегмента рынка труда, а также при подготовке учебных пособий и чтении учебных курсов в вузах по основам технологий трудоустройства и эффективному поведению молодежи на рынке труда. Актуальность проблемы эффективной занятости молодежи и регулирования молодежного сегмента рынка труда в условиях реформирования экономики определили выбор цели исследования, которая состояла в изучении мнения выпускников относительно собственных перспектив трудоустройства и необходимости оказания им более эффективной помощи со стороны вуза в вопросах повышения адаптационных возможностей и занятости. Анализ эмпирического материала, полученного с помощью метода анкетного опроса в ходе изучения мнения студенческой молодежи в возрасте от 20 до 21 года на базе УрФУ в г. Екатеринбурге, показал: выпускники вуза демонстрируют повышенный уровень тревожности, сталкиваясь с трудностями в период поиска будущего места работы и трудоустройства, не обладая соответствующими навыками поведения на рынке труда и технологиями поиска и трудоустройства; вузу необходимо уделять особое внимание вопросам содействия трудоустройству и адаптации на рынке труда выпускников.

Ключевые слова: молодежь; рынок труда; адаптация; трудоустройство; карьера; работодатели.

Актуальность проблемы

Вопрос, который актуален для всех, имеющих отношение к современной системе высшего образования в России, носит скорее философский нежели научный характер: с какой целью существует эта система? Казалось бы, ответ очевиден:

есть рынок труда, есть потребности государства и общества в квалифицированных профессионалах, и система образования призвана удовлетворять эти потребности. Но именно этого как раз и не происходит. На это существует ряд фундаментальных причин.

Во-первых, рынок профессий чрезвычайно быстро меняется, особенно в современных условиях перехода к цифровой экономике. В некоторых видах профессиональной деятельности и содержание ее, и форма меняется настолько быстро, что получаемые знания за период обучения по программам бакалавриата в вузах (срок освоения – четыре года) морально устаревают. Отсюда и основной тренд современности – «образование через всю жизнь».

Во-вторых, потребности общества гораздо шире, чем потребности рынка труда (например, сохранение культурной идентичности). Ориентированность системы образования якобы на рынок труда сомнительна не только с точки зрения содержания обучения, но и с точки зрения воспроизводства культуры: за бортом прагматического представления о том, что профессия должна кормить всю жизнь, остаются, например, такие виды деятельности, которые связаны с классическими формами самореализации (филология, философия, культурология, историческое знание), каковые, собственно, не являются институциональными профессиями. Это подтверждается примером государственного регулирования в системе образования и науки: снижение количества бюджетных мест на гуманитарные направления, исключение из учебных планов технических и естественно-научных направлений подготовки гуманитарных дисциплин и, наконец, отсутствие в приоритетах на-

ционального проекта «Наука» собственно гуманитарного направления. Как следствие социализация молодежи принимает весьма утилитарный характер.

В-третьих, цепочка, казалось бы, неизбежная в рыночных отношениях «заказчик – исполнитель», в отношении системы образования оказалась разорванной.

Государство – сила, которая выступает в качестве основного заказчика, в сущности, не «знает», что заказывать. Государственная кадровая политика существует только в качестве концепции, не имея конкретных планов реализации. Контрольные цифры приема на обучение в вузы формируются, исходя из ощущения, например, что нужны люди на производство. Так, для обучения на технических направлениях подготовки государством выделяется в сотни раз больше бюджетных мест, чем на гуманитарных, с целью манипулирования потоком абитуриентов, с целью повлиять на их выбор. В результате человек вынужден под влиянием экономических обстоятельств учиться там и тому, к чему у него нет мотивации. Кроме того, государство не в состоянии контролировать качество исполнения заказа, то есть качество образования (государственная аккредитация вузов формально и должна как раз преследовать эту цель, но реально цели подменяются).

Бизнес – неосновной заказчик: крупные корпорации и компании в масштабах страны имеет долю заказа подготовки специалистов минимальную (в УрФУ, например, на так называемых целевых местах обучается не более 1,5 тысяч человек). Этот заказчик точно знает, что хочет, но именно поэтому он неудовлетворен качеством исполнения. Компании нужен работник под конкретное рабочее место с конкретными навыками, а система образования слишком громоздка и неповоротлива для решения таких точечных задач. Поэтому наиболее продвинутые корпорации создают свои собственные структуры обучения, такие как

¹ Охотников Олег Валентинович – кандидат философских наук, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и психологии Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия (620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19); e-mail: o.v.ohotnikov@urfu.ru.

² Казакова Юлия Евгеньевна – ведущий специалист Центра взаимодействия с работодателями Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия (620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19); e-mail: y.e.kazakova@urfu.ru.

базовые кафедры при вузах, центры обучения и профпереподготовки, корпоративные университеты. Кроме того, внедрение профессиональных стандартов с системой аттестации в их парадигме, обесценивает статус государственного диплома о высшем образовании.

В результате совокупности этих факторов система образования в современной России закикливается сама на себя. Цель системы образования – сама система образования.

Для полноты картины необходимо добавить еще два социально-психологических фактора: влияние семьи обучающегося и кризис профессионального самоопределения при окончании вуза. Родители абитуриента, исходя из своего жизненного опыта, устойчиво воспроизводят миф о том, что одно из приоритетных условий гарантированного трудоустройства и, как следствие, успешности в жизни – получение высшего образования. Это формирует у молодежи определенные ожидания и сопряженные с ними разочарования. Кроме того, после окончания вуза, каждый, даже самый успешный, мотивированный и прилежный студент испытывает вполне оправданные сомнения в правильности сделанного выбора. Этот феномен неоднократно описан как один из кризисов профессионального самоопределения и связан с восприятием происходящего как завершение определенного жизненного этапа.

Степень разработанности проблемы

Комплексный подход к проблеме адаптации и занятости молодых специалистов предполагает рассмотрение совокупности областей, ее составляющих, в том числе проблем ценностных ориентаций молодежи, молодежной безработицы и обеспечения занятости, профессионального определения и трудоустройства молодых специалистов – выпускников вузов.

Проблеме молодежной безработицы и обеспечения занятости на рынке труда по-

священы исследования отечественных и зарубежных экономистов и социологов: П. Бурдые [5], В.Т. Лисовского [15], который одним из первых дал определение категории понятия «молодежь». Из современных исследований следует выделить работы М. Вороны [7], А. Долговой и И. Жуковой [8], Е. Аврамовой [1], Ю. Верпаховской [2].

Многие авторские исследования изучают проблему ценностных ориентаций молодежи и несоответствия выбранной студентами профессии запросам рынка труда: М. Х. Титмы [21], В.Г. Немировского [18], Ю.Р. Вишневого [6] и других. В последнее время стал затрагиваться вопрос о желании выпускников работать по своей специальности.

Вопросы адаптации молодых специалистов на рынке труда рассматриваются, например, в учебниках и учебных пособиях по управлению персоналом Ю.Г. Одегова [19], А.Я. Кибанова [13], Т.Ю. Базарова [3], Е.В. Маслова [17] и других.

Авторами статьи проводились исследования взаимных ожиданий выпускников вуза и работодателей. Они показали, что основными проблемами выпускников на современном рынке труда являются несоответствие полученных ими профессиональных качеств потребностям экономики и требованиям работодателей, низкая конкурентоспособность, отсутствие у большинства необходимых знаний и навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства, что подтверждает их неготовность к самостоятельному поиску места будущей работы и успешному построению карьеры и требует дополнительной адаптации к современным условиям рынка труда [10–12].

Методика исследования

В декабре 2018 г. авторами было проведено дополнительное (углубленное) ис-

следование по изучению мнения выпускников относительно собственных перспектив трудоустройства и необходимости оказания им более эффективной помощи со стороны вуза в вопросах повышения адаптационных возможностей и занятости.

Метод сбора данных: в рамках проведения оценки были проанализированы данные, полученные в ходе проведенного анкетного опроса.

Техника анкетного опроса: анкета, содержащая 7 вопросов закрытого типа с вариантами возможных ответов.

Инструмент для сбора данных: опросный лист.

Методика проведения оценки: опросный лист с инструкцией для анкетеров.

Место проведения анкетного опроса – УрФУ, г. Екатеринбург.

Время проведения – 10–15 мин.

Использование анкетного опроса в проведении оценки обосновано работой с большим массивом данных, исключающей при этом возможность использования других качественных (контент-анализ, наблюдение) или количественных (интервью, анализ служебных документов) методов исследования.

Во всех полужакрытых вопросах можно было выбирать несколько альтернатив подходящих вариантов ответов на них. При обработке результатов коэффициент каждого варианта рассчитывался по формуле:

$$k = n_x / S * 100 \%, \quad (1)$$

где n – количество случаев выбора данной альтернативы;

x – индекс (номер ответа);

S – общее число всех наблюдений.

Таким образом, оценивалась частота встречаемости каждого варианта ответа – доля отметивших каждую альтернативу в процентном отношении к сумме ответов на все альтернативы данного вопроса.

В нашем исследовании выборочная совокупность составила 550 респондентов – вы-

пускников УрФУ в возрасте от 20 до 22 лет, обучающихся на 4-м курсе профильных институтов по образовательным программам высшего образования бакалавриата:

- Высшая школа экономики и менеджмента (ВШЭМ);
- Институт государственного управления и предпринимательства (ИГУП);
- Институт естественных наук и математики (ИЕНиМ);
- Институт новых материалов и технологий (ИНМиТ);
- Институт радиоэлектроники и информационных технологий (ИРИТ–РтФ);
- Институт строительства и архитектуры (ИСиА);
- Уральский гуманитарный институт (УГИ);
- Уральский энергетический институт (УралЭНИИ);
- Физико-технологический институт (ФТИ);
- Институт физической культуры, спорта и молодежной политики ИФКСиМП);
- Химико-технологический институт (ХТИ).

Анализ полученных результатов

На вопрос: «Какое условие, по Вашему мнению, является основным для перспективного трудоустройства и успешного построения карьеры», более половины опрошенных (66 %) считают таковым профессиональные знания и практический опыт, 58 % – наличие таких личных коммуникативных качеств, как умение презентовать себя, вести переговоры, проходить собеседование и другие, 44 % – связи и личные знакомства, 23 % – наличие диплома престижного вуза, 14 % опрошенных готовы положиться в вопросах трудоустройства и построения карьеры на удачу и везение (рис. 1, рис. 1.1).

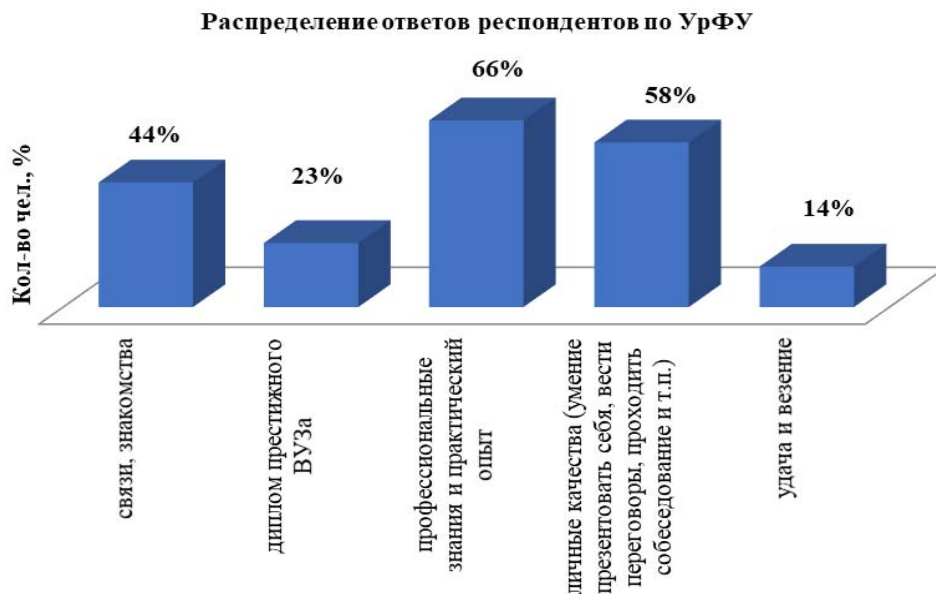


Рис. 1. «Какое условие, по Вашему мнению, является основным для перспективного трудоустройства и успешного построения карьеры?» (по УрФУ)

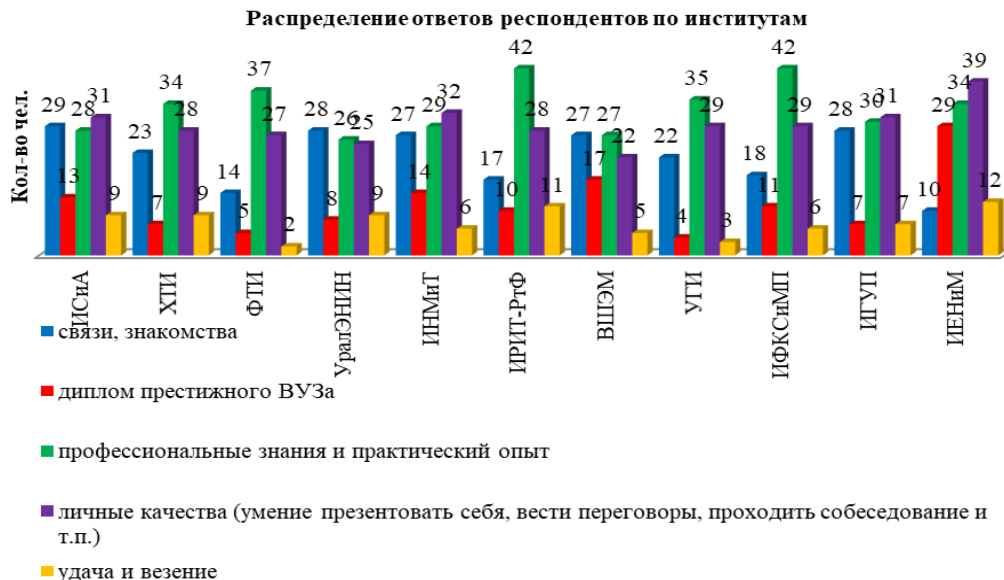


Рис. 1.1. «Какое условие, по Вашему мнению, является основным для перспективного трудоустройства и успешного построения карьеры?» (по институтам)

В вопросе определения в своем будущем месте работы 63 % ответивших выпускников затрудняются с выбором места трудоустройства в настоящее время, и только у 37 % вопрос решен положительно (рис. 2).

В распределении ответов респондентов по институтам более половины ответивших на вопрос выпускников определились с местом будущей работы в институтах Радиоэлектроники и информационных технологий (62 %) и Естественных наук и математики (88 %). В других институтах выражена иная ситуация, когда более половины опрошенных респондентов ответили отрицательно, обозначив свою неопределенность в вопросе выбора своего карьерного пути (рис. 2.1).

При этом выпускники, определившиеся с будущим местом работы (37 %), указывают следующие основные способы поиска:

- через прямое обращение к работодателю – 50 %;

- в результате прохождения учебной или производственной практики в организации – 37 %;
- использование ресурсов сети Интернет для поиска вакансий, размещение резюме и т. д. – 36 %;
- с помощью обращения за помощью к друзьям, родственникам, знакомым – 31 %.

Кроме указанных способов, орошенные из числа определившихся с выбором места работы после окончания обучения в вузе указывают и другие, такие как обращение за содействием к УрФУ (кафедра, Центр взаимодействия с работодателями, Союз студентов и т.д.), использование в качестве источника поиска вакансий печатные (рекламные) издания, телевидение, радио и т.д., а также самостоятельно организовали предприятие/организацию. Собственный стартап проект проявили готовность орга-

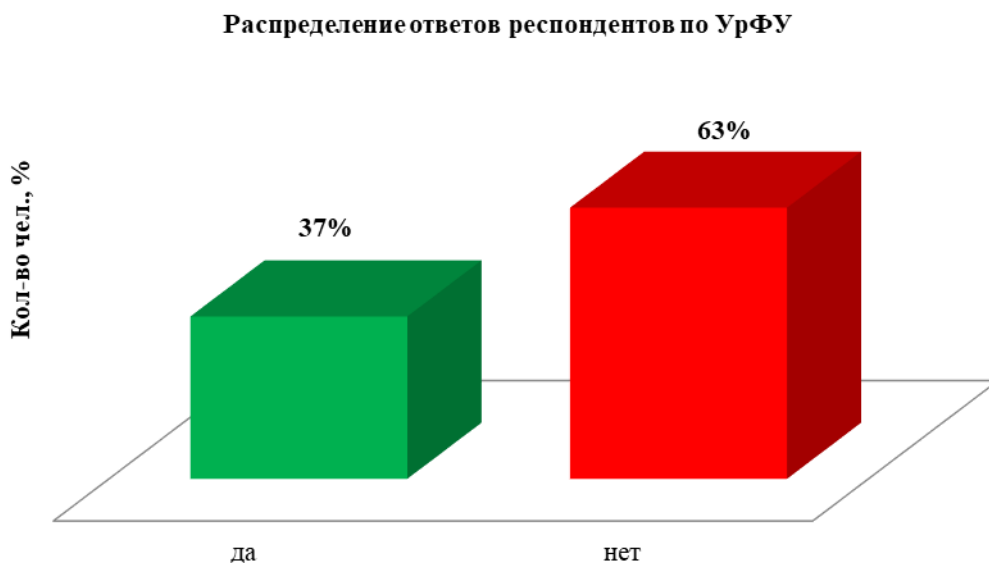


Рис. 2. «В настоящее время Вы определились с будущим местом работы?» (по УрФУ)

низовать 12 % ответивших респондентов. Не вызывает доверия у выпускников поиск будущего места работы через посредников, например, службу занятости, кадровые агентства и т. д. (рис. 3).

В распределении ответов респондентов по институтам (рис. 3.1) в качестве основных способов поиска работы опрошенные выпускники всех институтов выделяют такие, как прямое взаимодействие с работодателем, прохождение практики в организации и обращение к родственникам и знакомым (использование личных контактов или связей).

На вопрос: «С какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы», 53 % опрошенных выпускников указали на отсутствие практического опыта работы, 18 % – на отсутствие навыков эффективно-

го поведения на рынке труда и технологий поиска и трудоустройства (умение самопрезентовать себя работодателю, навыки проведения переговоров, правильного поведения на собеседовании, грамотного составления резюме и рекомендательных писем), 15 % – на недостаточный уровень теоретических знаний, полученных во время учебы в вузе, 11 % респондентов столкнулись с высокими требованиями, предъявляемыми работодателями к соискателям к их уровню и качеству профессиональной подготовки и наличию личных качеств. Трудностей не возникало в период поиска работы у 35 % опрошенных (рис. 4).

В распределении ответов респондентов по институтам ответившие на вопросы предложенной анкеты выпускники всех подразделений отмечают главным фактором, пре-



Рис. 2.1. «В настоящее время Вы определились с будущим местом работы?»
(по институтам)

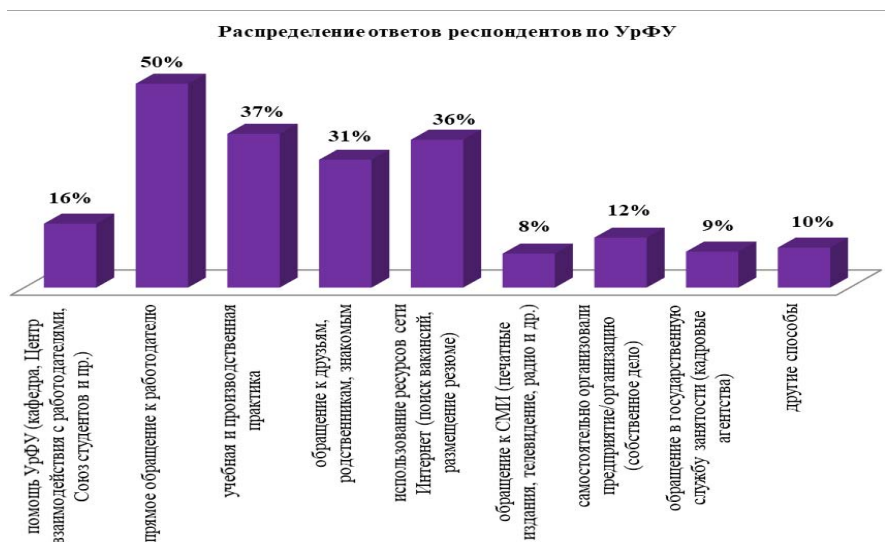


Рис. 3. Способы поиска работы (по УрФУ)



Рис. 3.1. Способы поиска работы (по институтам)

пятствующим трудоустройство молодых специалистов, отсутствие практического опыта работы, а также и остальные перечисленные выше затрудняющие условия (рис. 4.1).

Ответы респондентов, не определившихся с будущим местом работы, на вопрос о готовности к его поиску и дальнейшему трудоустройству, распределились следующим образом (рис. 5):

- я знаком (-а) со способами поиска будущего места работы – 61 %;
- я информирован (-а) о ситуации на молодежном рынке труда – 38 %;
- я знаком (-а) с правовыми аспектами трудоустройства – 26 %;
- я обладаю навыками самопрезентации, переговоров, прохождения собеседования и т. п. – 24 %;

- я не испытываю трудностей в поиске работы и трудоустройстве – 10 %.

В распределении ответов опрошенных выпускников по институтам отмечается аналогичная тенденция, демонстрирующая выбор респондентов. Более 40 % опрошенных во всех институтах знакомы со способами поиска работы, более 30 % знакомы с актуальной ситуацией на рынке труда, ее развитием, наличием открытых вакансий, требованиями, предъявляемыми работодателями к уровню подготовки и наличию соответствующих профессиональных и личных качеств соискателей, владение навыками самопрезентации, переговоров, прохождения интервью или собеседования отмечают в большей степени выпускники гуманитарных направлений под-



Рис. 4. «С какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы?»
(по УрФУ)



Рис. 4.1. «С какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы?» (по институтам)



Рис. 5. Готовность выпускников к поиску будущего места работы и трудоустройства (по УрФУ)

готовки в институтах ВШЭМ, УГИ, ИФК-СиМП, ИГУП, ИЕНиМ, в меньшей степени в институтах инженерно-технической направленности ИСиА, ФТИ, УралЭНИН, ИНМиТ, ИРИТ-РтФ. Этот факт объясняется наличием в гуманитарных институтах цикла дисциплин, способствующих развитию соответствующих социально-коммуникативных навыков и умений обучающихся. При этом выпускники всех институтов испытывают трудности в поиске будущего места трудоустройства (рис. 5.1).

На вопрос, какую помощь оказывает УрФУ в поиске будущего места работы, мнения респондентов разделились следующим образом (рис. 6, рис. 6.1):

- организация встреч с потенциальными работодателями (ярмарки вакан-

сий, презентации компаний, лекции, мастер-классы и др.) – 55 %;

- организация учебных и производственных практик – 48 %;
- мотивационные программы, проекты по трудоустройству – 5 %;
- организация обучающих тренингов по технологиям эффективного поведения на рынке труда – 5 %;
- помощь не оказывается – 27 %.

В связи с выше представленным анализом полученных анкетных данных, распределение ответов на следующий вопрос: «Какую дополнительную помощь Вы хотели бы получить в содействии Вашему трудоустройству и успешному развитию карьеры?», имеет вид (рис. 7, рис. 7.1).

Очевидна потребность выпускников в получении дополнительной помощи в виде

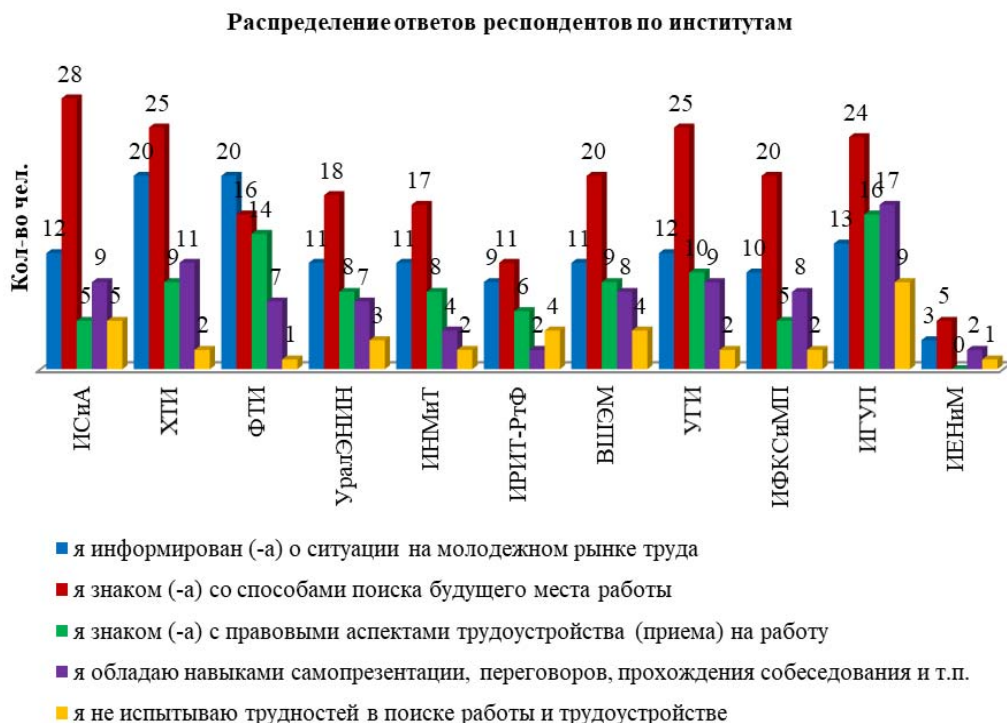


Рис. 5.1. Готовность выпускников к поиску будущего места работы и трудоустройства (по институтам)



Рис. 6. «Какую помощь оказывает УрФУ в поиске будущего места работы?» (по УрФУ)



Рис. 6.1. «Какую помощь оказывает УрФУ в поиске будущего места работы?» (по институтам)

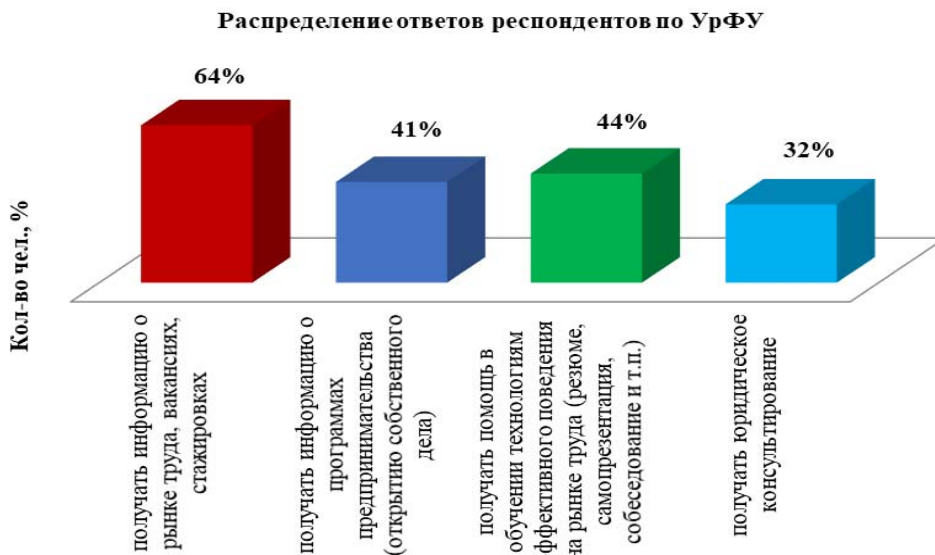


Рис. 7. «Какую дополнительную помощь Вы хотели бы получить в содействии Вашему трудоустройству и успешному развитию карьеры?» (по УрФУ)



Рис. 7.1. «Какую дополнительную помощь Вы хотели бы получить в содействии Вашему трудоустройству и успешному развитию карьеры?» (по институтам)

информации о рынке труда, открытых вакансиях, программах стажировок для молодых специалистов и т.д. (64 %), о программах предпринимательства, способах открытия собственного дела (41 %), в обучении технологиям эффективного поведения на рынке труда и планированию будущей карьеры, а именно навыкам составления резюме, самопрезентации, прохождения собеседования и интервью и т.д. (44 %), юридического консультирования по правовым аспектам трудоустройства и адаптации на новом рабочем месте (32 %) (рис. 7 и 7.1).

Таким образом, проведенное собственное исследование готовности выпускников к поиску работы и трудоустройству в будущем показало следующие результаты:

- доля респондентов, определившихся к окончанию вуза с будущим местом работы, составляет 37 %, остальные находятся в поиске или еще не задумывались о своей карьере;
- среди основных трудностей, с которыми выпускники столкнулись в период поиска работы, являются отсутствие практического опыта работы и отсутствие навыков эффективного поведения на рынке труда и технологий поиска и трудоустройства;
- основная помощь УрФУ по содействию трудоустройству выпускникам заключается в организации учебных и производственных практик, встреч с потенциальными работодателями (ярмарки вакансий, пре-

зентации компаний, лекции, мастер-классы и др.);

- у выпускников существует потребность в получении от УрФУ дополнительной (локальной) помощи в вопросах самоопределения, трудоустройства и планирования будущей карьеры.

Заключение

В целом из проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Выпускники вуза демонстрируют повышенный уровень тревожности, сталкиваясь с трудностями в период поиска будущего места работы и трудоустройства, не обладая соответствующими навыками поведения на рынке труда и технологиями поиска и трудоустройства.

2. Вузу необходимо уделять особое внимание вопросам содействия трудоустройству и адаптации на рынке труда выпускников.

3. Механизмы, которые при этом применяются в вузе для адаптации выпускников – молодых специалистов на рынке труда носят общий (универсальный) характер, но не содержат адресной (индивидуальной) помощи. Таким образом, существует необходимость в оказании дополнительной (адресной) помощи выпускникам вуза, повышающей их адаптационные возможности на рынке труда в вопросах самоопределения, трудоустройства и планирования будущей карьеры.

Список использованных источников

1. Аврамова Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов // *Общественные науки и современность*. 2011. № 3. С. 51–61.
2. Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // *Социологические исследования*. 2006. № 6. С. 37–46.
3. Базаров Т.Ю. Бизнес-образование: развитие организаций или организация развития? // *Организационная психология*. 2013. № 4. С. 92–108.

4. Борисова А.А., Киселева М.М. Профильное трудоустройство выпускников вузов: зарубежный опыт, отечественная практика // Ректор вуза. 2015. № 1. С. 44–53.
5. Бурдые П. Социология политики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://library.khpg.org/files/docs/1333091162.pdf>. (дата обращения: 11.10.2018).
6. Ценностные ориентации и установки университетской молодежи (сравнительный анализ результатов российско-украинского исследования) / Ю.Р. Вишневский, О.Р. Белова, Л.Н. Боронина, З.В. Сенук и др. // Студенчество начала XXI века: ценностные ориентации и повседневные практики. Екатеринбург : УрФУ, 2012. С. 183–197.
7. Ворона М.А. Мотивы студенческой занятости // Социологические исследования. 2008. № 8 С. 106–114.
8. Долгова А., Жукова И. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны // Человек и труд. 2007. № 8. С. 38–41.
9. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 114–122.
10. Казакова Ю.Е., Охотников О.В. Молодежный рынок труда: ожидания выпускников вуза // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2018. № 10. С. 47–55.
11. Казакова Ю.Е., Охотников О.В. Взаимные ожидания работодателей и выпускников: сравнительный анализ // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. № 5 (38). С. 66–69.
12. Казакова Ю.Е., Охотников О.В. Повышение адаптационных возможностей молодежи на рынке труда: опыт УрФУ (г. Екатеринбург) // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. № 6 (39). С. 61–66.
13. Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда : монография. М. : ГУУ, 2013. 229 с.
14. Коршунов А.В. Факторы, влияющие на формирование адаптационных стратегий российской молодежи на рынке труда // Молодежь и общество. 2012. № 2. С. 4–30.
15. Лисовский В.Т. Социология молодежи : монография. СПб. : СПбГУ, 1996. 361 с.
16. Лопаткин И.В. Адаптация молодежи на современном рынке труда: социологический аспект : дисс. ... канд. соц. наук. Саратов, 2015. 177 с.
17. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия : учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2003. 309 с.
18. Немировский В.Г., Соколова Е.В. Структура и динамика смысловых ориентаций студенческой молодежи: постнеклассический подход: монография. Красноярск : РИЦ КрасГУ, 2006. 272 с.
19. Одегов Ю.Г. Специалисты по управлению персоналом (HR-менеджеры): проблемы подготовки в России // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2008. № 20. С. 46–54.
20. Резник С.Д., Макарова С.Н. Профессиональная и социальная подготовка молодежи к реальной жизни: опыт регионального вуза // Экономическая наука современной России. 2014. № 3. С. 147–160.
21. Молодежь: ориентации и жизненные пути / М.Х. Титма, М.Е. Ашмане, А.А. Матуленис и др. ; отв. ред. М.Х. Титма. Рига : Зинатне, 1988. 207 с.

Okhotnikov O.V.*Ural Federal University**named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,
Ekaterinburg, Russia***Kazakova Yu.E.***Ural Federal University**named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,
Ekaterinburg, Russia*

EMPLOYMENT OF GRADUATES AS A PROBLEM OF THE RUSSIAN EDUCATION SYSTEM

Abstract. In today's socio-economic conditions, university graduates are disoriented in the labor market. On the one hand, graduates do not have enough knowledge about the real requirements of the labor market as to the level and quality of training of young professionals, and on the other hand, their own assessment of their skills and professional ideas is not adequate. This fact is due to some isolation of higher education from the real requirements of the labor market, including the lack of mechanisms for the job assignment of university graduates, as well as institutions of employment and career of young people. Thus, the relevance of the study is due to the existence of the problem of adaptation of young people in the labor market, which requires improvement, and is enhanced by the fact that it has a practical orientation. The materials of the work can be used in subsequent research of the youth segment of the labor market, as well as in the preparation of textbooks and for university courses on the basics of employment technologies and effective behavior of young people in the labor market. The urgency of the problem of effective youth employment and regulation of the youth segment of the labor market in the conditions of reforming of the economy has determined the choice of the objectives of the study, which are to investigate the opinions of graduates regarding their employment prospects and the need to provide them with more effective assistance by the University in order to increase the adaptive capacity and employment. Analysis of the empirical material obtained by the method of questionnaire survey in the study of the opinion of students aged 20 to 21 years at Ural Federal University in Yekaterinburg showed that University graduates demonstrate an increased level of anxiety when faced with difficulties in finding a future job and employment, not having the appropriate skills of behavior in the labor market and technologies of job search and employment. The university should pay special attention to the promotion of employment and adaptation to the labor market of its graduates.

Key words: youth; labor market; adaptation; employment; career; employers.

References

1. Avramova, E.M. (2011). Rynok truda i sistema obrazovaniia: trudnosti perevoda signalov (The Labour Market and an Education System). *Obshchestvennye nauki i sovremennost* (Social Sciences and Contemporary World), No. 3, 51–61.
2. Avramova, E.M., Verpakhovskaia, Iu.B. (2006). Rabotodateli i vypuskniki vuzov na rynke truda: vzaimnye

- ozhidaniia [Employers and University Graduates in the Labour Market: Mutual Expectations]. *Sotsiologicheskie issledovaniia (Sociological Studies)*, No. 6, 37–46.
3. Bazarov, T.Iu. (2013). Biznes-obrazovanie: razvitie organizatsii ili organizatsiia razvitiia? (Business education: development organizations or business development?). *Organizatsionnaia psikhologiiia (Organizational Psychology)*, No. 4, 92–108.
 4. Borisova, A.A., Kiseleva, M.M. (2015). Profilnoe trudoustroistvo vypusnikov vuzov: zarubezhnyi opyt, otechestvennaia praktika [Degree Employability: Other Countries' Experience, Russia's Practice]. *Rektor vuza [University Rector]*, No. 1, 44–53.
 5. Bourdieu, P. (1993). *Sotsiologiiia politiki [Sociology of Politics]*. Moscow, Socio-Logos. Available at: <http://library.khpg.org/files/docs/1333091162.pdf>.
 6. Vishnevsky, Iu.R., Belova, O.R., Boronina, L.N., Senuk, Z.V. et al. (2012). Tsennostnye orientatsii i ustanovki universitetskoi molodezhi (sravnitel'nyi analiz rezul'tatov rossiisko-ukrainskogo issledovaniia) [Values and Principles of University Students (Comparative Analysis of a Russian-Ukrainian Survey)]. *Studenchestvo nachala XXI veka: tsennostnye orientatsii i povsednevnye praktiki [Students at the Dawn of the 21st Century: Values and Daily Routines]*. Ekaterinburg, UrFU, 183–197.
 7. Vorona, M.A. (2008). Motivy studencheskoi zaniatosti (Motives for Student Employment). *Sotsiologicheskie issledovaniia (Sociological Studies)*, No. 8, 106–114.
 8. Dolgova, A., Zhukova, I. (2007). Polnaia i effektivnaia zaniatost' molodezhi – uslovie povysheniia konkurentosposobnosti strany [Full and Effective Employment of Youth as a Condition for a Country's Competitive Ability]. *Chelovek i trud [Man and Labor]*, No. 8, 38–41.
 9. Zubok, Iu.A., Chuprov, V.I. (2015). Molodye spetsialisty: problema podgotovki i polozhenie na rynke truda [Young Professionals: The Problem of Training and their Status in the Labor Market]. *Sotsiologicheskie issledovaniia (Sociological Studies)*, No. 5, 114–122.
 10. Kazakova, Iu.E., Okhotnikov, O.V. (2018). Molodezhnyi rynek truda: ozhidaniia vypusnikov vuza (Youth labour market: expectations of university graduates). *Intellekt. Innovatsii. Investitsii (Intelligence. Innovations. Investments)*, No. 10, 47–55.
 11. Kazakova, Iu.E., Okhotnikov, O.V. (2018). Vzaimnye ozhidaniia rabotodatelei i vypusnikov: sravnitel'nyi analiz [Mutual Expectations of Employers and Graduates: A Comparative Analysis]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii [Human and Intellectual Resource Management in Russia]*, No. 5 (38), 66–69.
 12. Kazakova, Iu.E., Okhotnikov, O.V. (2018). Povyshenie adaptatsionnykh vozmozhnostei molodezhi na rynke truda: opyt UrFU (g. Ekaterinburg) [Improving the Adaptive Capacity of Youth in Labor Market: The Experience of Ural Federal University]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii [Human and Intellectual Resource Management in Russia]*, No. 6 (39), 61–66.

13. Kibanov, A.Ia., Dmitrieva, Iu.A. (2013). *Upravlenie personalom: konkurentosposobnost' vypusnikov vuzov na rynke truda [Human Resource Management: Competitiveness of University Graduates in the Labor Market]*. Moscow, GUU.
14. Korshunov, A.V. (2012). Faktory, vliiaiuschie na formirovanie adaptatsionnykh strategii rossiiskoi molodezhi na rynke truda [Factors Influencing the Formation of the Adaptive Strategy of Russian Youth in the Labor Market]. *Molodezh' i obshchestvo [Youth and Society]*, No. 2, 4–30.
15. Lisovsky, V.T. (1996). *Sotsiologiya molodezhi [Sociology of Youth]*. St Petersburg, SPbGU.
16. Lopatkin, I.V. (2015). *Adaptatsiya molodezhi na sovremennom rynke truda [Adaptation of Youth in Contemporary Labor Market]*. PhD dissertaion in sociology. Saratov.
17. Maslov, E.V. (2003). *Upravlenie personalom predpriatiia [HR Management in a Company]*. Moscow, INFRA-M.
18. Nemirovsky, V.G., Sokolova, E.V. (2006). *Struktura i dinamika smyslozhiznennykh orientatsii studencheskoi molodezhi: postneklassicheskii podkhod [Structure and Dynamics of Life Orientations of Students: A Post-Neoclassical Approach]*. Krasnoyarsk, RITs KrasGU.
19. Odegov, Iu.G. (2008). Spetsialisty po upravleniiu personalom (HR-menedzhery): problemy podgotovki v Rossii [HR Managers: Training Issues in Russia]. *Vestnik Rossiiskogo ekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova (Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics)*, No. 20, 46–54.
20. Reznik, S.D., Makarova, S.N. (2014). Professional'naia i sotsial'naia podgotovka molodezhi k real'noi zhizni: opyt regional'nogo vuza (Professional and Social Preparation of Youth for the Real Life: Experience of the Regional University). *Ekonomicheskaya nauka sovremennoi Rossii (Economics of Contemporary Russia)*, No. 3, 147–160.
21. Titma, M.Kh, Ashmane, M.E., Matulenis, A.A. et al. (1988). *Molodezh': orientatsii i zhiznennye puti [Youth: Career Guidance and Paths of Life]*. Riga, Zinatne.

Information about the authors

Okhotnikov Oleg Valentinovich – Candidate of Philosophy, Associate Professor, Head of the Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia (620002, Ekaterinburg, Mira street, 19); e-mail: o.v.okhotnikov@urfu.ru.

Kazakova Yulia Evgenievna – Leading Specialist, Center for Interaction with Employers, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia (620002, Ekaterinburg, Mira street, 19); e-mail: y.e.kazakova@urfu.ru.

Для цитирования: Охотников О.В., Казакова Ю.Е. Трудоустройство выпускников вуза как проблема системы российского образования // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2019. Т. 18, № 3. С. 431–449. DOI: 10.15826/vestnik.2019.18.3.022.

For Citation: Okhotnikov O.V., Kazakova Yu.E. Employment of Graduates as a Problem of the Russian Education System. *Bulletin of Ural Federal University. Series Economics and Management*, 2019, Vol. 18, No. 3, 431–449. DOI: 10.15826/vestnik.2019.18.3.022.

Информация о статье: дата поступления 8 апреля 2019 г.; дата принятия к печати 25 апреля 2019 г.

Article Info: Received April 8, 2019; Accepted April 25, 2019.