УДК 378.22: 331.53

JEL I25, J24

DOI: 10.17213/2312-6469-2020-1-234-249

ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ МАГИСТРАНТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА*

© С.Н. Макарова 2020

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», г. Пенза, Россия

На современном этапе развития высшего образования подготовку магистров можно рассматривать как одно из приоритетных направлений деятельности высших учебных заведений. Для России, которая ратифицировала Болонскую декларацию сравнительно недавно, в 2003 году, магистерская подготовка является относительно новым явлением в системе российского высшего образования. В связи с этим рассмотренная в данной статье проблема профессиональной самореализации магистрантов на рынке труда приобретает особую значимость и требует ее дальнейшего изучения как в плане теоретического освещения, так и практической проработки. В статье представлены результаты исследования, осуществленного в 2019 году в рамках реализации научного проекта РФФИ № 19-013-00426. Объектом исследования стали магистранты первого и второго года обучения государственных вузов регионов России (г. Волгоград, г. Самара, г. Саранск, г. Саратов, г. Казань, г. Пенза, г. Йошкар-Ола). В качестве экспертов выступили потенциальные работодатели из числа управленческого персонала – представители организаций, территориально расположенных в тех же городах.

Ключевые слова: *магистратура, магистранты, университет, работодатели, рынок труда, профессиональная самореализация.*

CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR PROFESSIONAL SELF-REALIZATION OF MASTER STUDENTS IN THE LABOUR MARKET*

© S.N. Makarova 2020

Penza State University Architecture and Construction, Penza, Russia

At the present stage of development of higher education, master's training can be considered as one of the priorities of higher education institutions. For Russia, which ratified the Bologna Declaration relatively recently, in 2003, master's training is a relatively new phenomenon in the Russian higher education system. In this connection, the problem of professional

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00426А.

* The reported study was funded by RFBR according to the research project № 19-013-00426A.

self-realization of masters in the labor market, discussed in this article, is of particular importance and requires further study, both in terms of theoretical coverage and practical elaboration. The article presents the results of the study carried out in 2019 within the framework of the scientific project RFBR No 19-013-00426. The object of the study were masters of the first and second years of study of state universities of the regions of Russia (Volgograd, Samara, Saransk, Saratov, Kazan, Penza, Yoshkar-Ola). The experts were potential employers from management staff – representatives of organizations located in the same cities.

Keywords: Master's program in education, undergraduates, university, employers, labor market, professional self-realization.

Введение

Все крупные программы Минобрнауки РФ – Проект 5-100, проекты создания национальных исследовательских, федеральных, региональных опорных университетов – предполагают развитие магистратуры [1, с. 7].

Выпускники магистратуры, обладающие соответствующими личностными и профессиональными качествами и компетенциями, имеют возможность стать лидерами отдельных процессов развития нашей страны в целом и ее регионов в частности. Поэтому тема трудоустройства выпускников магистратуры обладает особой значимостью с точки зрения социально-экономического развития современного общества.

Проблема трудоустройства выпускников магистратуры рассматривается в контексте трёхсторонних отношений «работодатель – вуз – студент» и затрагивает интересы каждой из сторон:

- для работодателя выпускники магистратуры, обладающие углубленными знаниями по конкретному направлению подготовки, могут рассматриваться как более предпочтительные кандидаты на вакантные места;
- для вуза успешность трудоустройства выпускников, их востребованность на рынке труда рассматривается как один из основных показателей качества профессионального образования;
- для выпускника магистратуры совпадение профиля профессиональной деятельности с направлением обучения в магистратуре является условием завершения начатой в вузе профессиональной социализации и залогом более уверенной позиции на рынке труда.

В рамках данного исследования рассматривается вопрос профессиональной самореализации магистрантов на рынке труда, т.е. тех студентов, которые во время обучения в магистратуре совмещают (или не совмещают) учебный процесс с трудовой деятельностью.

Обзор литературы

Проблеме трудоустройства выпускников вузов, в том числе выпускников магистратуры, посвящены работы, как отечественных, так и зарубежных ученых: Е.Я. Варшавской [2], К.С. Идиатуллиной [3], Г.А. Ключарева [4], В.Н. Михелькевича [5], Н.И. Прокопова [6], С.Ю. Рощина [7],

В.С. Сенашенко [8], Д.А. Смирнова [9], В.И. Филоненко [10], Г.А. Чередниченко [11], С. Albert [12], М. Beerkens [13], Е.А. Eta [14], Y. Hao, J.E. Holgaard, М.Е. Lindberg [15], А. Kolmos [16], Н. Okahana [17], G. Passaretta [18], W. Patton [19], P. Robert [20], A.L. Støren [21], J. Wiers-Jenssen и др.

В последнее время во многих странах мира исследователи отмечают тенденции значительного роста количества студентов, которые совмещают учебу и работу, и увеличения периода времени, уделяемого работе: М. Beerkens [13], P. Robert [20], С.Ю. Роцин [7], В.И. Филоненко [10], Г.А. Чередниченко [11] и др.

По мнению ряда ученых, как отечественных, так и зарубежных, даже если временная работа не соответствует направлению обучения в вузе, она, в любом случае, «способствует профессиональной интеграции и самореализации, расширяет сферы общения, способствует накоплению социального опыта и связей» (М.А. Ворона), вносит вклад в социализацию студентов (W. Patton) [19, с. 14], формирует дополнительные конкурентные преимущества выпускников, а также положительно влияет на формирование employability (способности соответствовать потребностям работодателей в данный момент времени) (G. Passaretta, М. Triventi) [18]. Также важно заметить, что, по мнению В.И. Филоненко, динамика профессионального выбора в соответствии с направлением обучения имеет положительную направленность [10, с. 139].

Конечно, как отмечает Н.И. Прокопов, в условиях имеющейся финансово-экономической нестабильности, происходящего «сжатия» рынка труда, с трудоустройством молодёжи складывается сложная ситуация [6, с. 89]. Существующий дисбаланс рынка образования и труда, который выражается в том, что чуть менее трети трудоустраивающихся на первой работе не получает рабочего места по специальности (Г.А. Чередниченко), усугубляется тем, что определенная часть работников с высшим образованием не нашла на рынке позиций, соответствующих имеющемуся у них согласно диплому уровню квалификации [11, с. 99]. В связи с этим возникает проблема «переучивания на работу» выпускников магистратуры [21].

Что касается качества предоставляемых образовательных услуг, то, по мнению В.Н. Михелькевича и П.Г. Кравцова, его должны в первую очередь оценивать их потребители – студенты и работодатели, а не преподаватели вузов. При этом результативность функционально-ориентированной подготовки специалистов следует характеризовать двумя интегральными показателями качества [5, с. 172-173]:

1) степенью удовлетворенности выпускников условиями для развития их личности во время обучения в вузе и их востребованностью на рынке труда;

2) степенью удовлетворенности предприятий соответствием уровня подготовки молодого специалиста требованиям работодателя по срокам трудовой адаптации выпускников вузов на предприятиях, их функциональной гибкости и компетентности.

Как свидетельствуют результаты исследования Г.А. Ключарева, уровень подготовки в вузах лишь в одном случае из трех полностью соответствует требованиям предприятий. Речь идет об отсутствии компетенций, необходимых для выполнения профессиональных действий [4, с. 52]. Поэтому, по мнению В.С. Сенашенко, особое значение имеет проблема «увязки» высшего образования и сферы труда, требующая внесения корректив в уже действующие нормативные документы, а при необходимости – и в законодательные акты, как в сфере образования, так и в сфере труда [8, с. 45].

Работы перечисленных выше авторов свидетельствуют об актуальности и многогранности проблемы трудоустройства выпускников вузов. Тем не менее, учитывая тот факт, что магистерская подготовка – относительно новое явление в системе российского высшего образования (Россия ратифицировала Болонскую декларацию сравнительно недавно, в 2003 году), вопрос профессиональной самореализации магистрантов на рынке труда требует дальнейшего изучения.

Методические подходы к исследованию

Для изучения проблем и возможностей профессиональной самореализации магистрантов на рынке труда в 2019 году, в рамках реализации научного проекта РФФИ № 19-013-00426 «Магистранты российских университетов: социальное поведение в системе высшего образования и профессиональная самореализация на рынке труда», было осуществлено исследование [22], в котором приняли участие магистранты первого и второго года обучения (417 чел.) государственных российских вузов, преимущественно расположенных в Приволжском федеральном округе, таких как: Национальный исследовательский Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Волгоградский государственный технический университет, Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А., Казанский государственный архитектурно-строительный университет, Поволжский государственный технологический университет, Пензенский государственный университет, Пензенский государственный университет архитектуры и строительства.

Социально-демографический портрет респондентов-магистрантов представлен следующим образом: 61,8% опрошенных – девушки; 38,2% – юноши. Средний возраст опрошенных магистрантов составил 25 лет. 96,3% магистрантов холосты (не замужем) и 97,8% не имеют детей.

Для сбора необходимой информации была разработана специальная анкета, адресованная магистрантам. Один из разделов этой анкеты – «Возможности и перспективы трудоустройства», позволил выяснить следующее: имеют ли магистранты место работы; если имеют, то какую должность занимают и совпадает ли профиль работы с направлением обучения в магистратуре, что именно их привлекает в работе и есть ли у них желание работать в данной организации после окончания обучения в магистратуре; если магистранты не имеют места работы, то по каким именно причинам, какие критерии являются основными при поиске места работы и как они намерены осуществлять поиск работы. Кроме этого в рамках этого раздела содержались открытые вопросы, позволившие респондентам изложить свои рекомендации студентам-магистрантам для их дальнейшего трудоустройства и вузу для улучшения работы по трудоустройству магистров.

Также был проведен экспертный опрос потенциальных работодателей из числа управленческого персонала (72 чел.) – представителей организаций г. Саранска, г. Саратова, г. Самары, г. Пензы, г. Волгограда, г. Йошкар-Олы. Организации представлены следующими сферами деятельности: строительство (18%), промышленное производство (12,5%), финансовая и банковская деятельность (9,7%), деятельность в области образования (9,7%), пищевая промышленность (7%), проектные работы (7%), деятельность в области информации, связи и телекоммуникации (7%), торговля оптовая и розничная (7%), страховая деятельность (5,5%), деятельность по операциям с недвижимым имуществом (4,1%), деятельность гостиниц и предприятий общественного питания (4,1%), деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений (2,7%), а также другими сферами (5,5%) (ЖКХ, рекламная деятельность, социальное обеспечение).

Опросный лист, адресованный работодателям, включал 14 вопросов, ответы на которые позволили выяснить: работают ли в их организациях выпускники магистратуры; насколько важно для работодателей наличие у соискателя работы диплома об окончании магистратуры; наличие какого вида диплома о высшем образовании предпочтительнее для соискателя работы; отмечают ли работодатели разницу в профессиональных качествах (компетенциях) молодых сотрудников, имеющих разные виды диплома о высшем образовании; что в поведении молодых специалистов не соответствует требованиям работодателей; как осуществляется поиск сотрудников при наличии вакантных мест в организациях; как работодатели оценивают качество подготовки молодых специалистов современными вузами; как работодатели представляют себе предназначение магистратуры; хотели бы они быть вовлеченными в учебный процесс в вузе в качестве преподавателя-совместителя для студентов-магистрантов. Также опросный лист предоставлял работодателям возможность (в рамках открытых вопросов) изложить свои рекомендации студентам-магистрантам для их дальнейшего трудоустройства и вузу для улучшения работы по трудоустройству магистров.

Проведенный в рамках данного исследования анкетный опрос магистрантов и экспертный опрос работодателей, позволил представить сравнительные результаты ожиданий магистрантов от вхождения на рынок труда и реальных требований (запросов) работодателей.

Результаты исследования

Результаты опроса магистрантов. Процесс трудоустройства для 74,6% опрошенных магистрантов произошел не после окончания магистратуры, а стал параллельным с периодом обучения в вузе. При этом только третья часть магистрантов работают официально (на условиях трудового договора, имеют трудовую книжку). 43,3% магистрантов работают неофициально (без заключения трудового договора и без наличия трудовой книжки).

Основные места работы магистрантов – организации частной формы собственности (77,1%). В государственных/муниципальных организациях трудятся 16,3% магистрантов. Оставшиеся 6,6% студентов магистратуры нашли работу в общественных организациях (2,8%); являются предпринимателями, имеют свое дело (3,8%).

Организации, в которых работают магистранты, относятся к таким сферам деятельности, как: чуть более 1/3 части магистрантов (31,2%) трудятся в организациях сферы оптовой и розничной торговли, примерно пятая часть – в организациях строительной сферы, недвижимости, проектных организациях (18,8%). Примерно в равных долях отмечены следующие сферы деятельности организаций, в которых работают студенты магистратуры, совмещая работу с учебой: финансовая и банковская сфера, а также сфера общественного питания (11,5% и 11,1% соответственно). Организации, сферой которых является деятельность в области информации, связи и телекоммуникации стали местом работы для 8,9% студентов магистратуры; в области рекламы и PR – для 7,3% студентов магистратуры; в области образования – для 6,1% студентов магистратуры.

Преимущественными должностями магистрантов, которые они занимают в организациях, являются: офисный служащий (27,7%), менеджер (25,5%), торговый работник (22,3%). 12,1% магистрантов работают в должности инженера, 4,5% магистрантов – в должности учителя (преподавателя, воспитателя), 4,4% – в должности топ-менеджера. Среди других должностей (3,8%) магистрантами отмечены: программист, страховой агент, риэлтор.

Ощущение своей востребованности на рынке труда отмечают 66,4% магистрантов, совмещающих учебу и работу. При ответе на вопрос: «Ощущаете ли Вы себя востребованным специалистом на рынке труда?» – они дали ответ «да» (25,8%) и «скорее да» (40,8%). 33,6% магистрантов, несмотря на наличие места работы, ощущают себя невостребованным (8,9%) и скорее невостребованным (24,5%) специалистом на рынке труда. Вполне вероятно, что подобное ощущение возникает у них по причине несовпаде-

ния профиля выполняемой работы с направлением обучения в магистратуре. Об этом, в частности, свидетельствуют полученные нами результаты: несовпадение профиля выполняемой работы с направлением обучения в магистратуре отмечают 38,8% работающих магистрантов. При этом 20,1% магистрантов отмечают полное совпадение, а 41,1% магистрантов – частичное совпадение профиля работы с направлением обучения в магистратуре. Здесь важно отметить, что, согласно исследованию В.И. Филоненко, просматривается положительная направленность динамики профессионального выбора в соответствии с направлением обучения [10, с. 139].

Привлекательными характеристиками работы для магистрантов, совмещающих учебу и работу, являются (рис. 1): гарантированная и относительно достаточная зарплата (45,2%), возможность реализации своих способностей (35,0%), наличие вокруг интересных, содержательных людей (интеллектуальная среда) (30,6%). Возможность профессионального роста, как привлекательная характеристика работы, отмечена чуть более четвертью магистрантами (26,8%). Другими привлекательными характеристиками работы магистранты назвали: режим труда (20,0%), творческий характер работы и общественный престиж работы (по 12,4% соответственно).

Результаты нашего исследования совпадают с результатами исследования, осуществленного в 2017 году среди студентов нижегородских вузов, в котором подчеркивается, что «современная молодёжь рассматривает работу, в первую очередь, как способ обеспечить себя и близких, как средство удовлетворения материальных потребностей независимо от видов и форм трудовой занятости»; возможность самореализации попадает во вторую по значимости группу [23, с. 61].

Рис. 1. Привлекательные для магистрантов характеристики работы (магистранты отмечали 2-3 варианта ответов), %

Что касается наличия у магистрантов желания работать в организации, в которой они работают на данный момент, после окончания обучения в магистратуре, то оно было выявлено у 57,4% респондентов, из которых 38,3% отметили, что такое их желание будет сопровождаться притязаниями на вышестоящую должность. 34,2% магистрантов выразили намерение искать другое место работы после окончания магистратуры. 8,4% магистрантов затруднились ответить на данный вопрос.

Теперь остановим свое внимание на тех магистрантах, которые не имеют места работы и, соответственно не совмещают учебу в магистратуре с трудовой деятельностью. По результатам нашего исследования таковых оказалось примерно четверть (25,4%) от общего количества опрошенных.

Среди основных причин, по которым у магистрантов отсутствует место работы, были названы (рис. 2): неудовлетворенность уровнем заработной платы на предыдущем месте работы (28,2%), сложность одновременного сочетания работы и учебы (при сохранении хорошей успеваемости в вузе) (22,3%), убежденность в том, что сначала надо закончить обучение, а после искать место работы (12,6%).

Среди других причин были отмечены: «я работал(а), но меня не устраивали отношения с начальством» (4,9%), «я работал(а), но меня не устраивало отсутствие карьерного роста» (2,5%), «я работала, но ушла в декретный отпуск» (1,9%). Но хочется отметить то, что 27,2% магистрантов из тех, кто на момент опроса не имел места работы, активно занимались ее поиском.

Рис. 2. Основные причины отсутствия у магистрантов места работы

Предъявление завышенных требований магистрантами (28,2%) в отношении зарплаты, которую они хотели бы получать, далеко не всегда бывает обоснованным. Порой у студентов создается иллюзия, что они могут претендовать на такую же оплату за их работу, как и квалифицированные специалисты, но недостаток опыта реальной практической деятельности отнюдь не повышает их стоимость на рынке труда.

А убежденность магистрантов в том, что сначала надо закончить обучение, а лишь только потом искать место работы (12,6%), на сегодняшний день может быть расценена, как их заблуждение. Успеваемость, высокие оценки на зачетах и экзаменах еще не гарантируют студентам-магистрантам жизненной устойчивости и успеха в дальнейшей жизни [24, с. 146]. Главной целью для магистрантов должно стать трудоустройство. Поэтому с самого начала обучения в вузе надо думать не только и не столько о дипломе, сколько о главном – способности получить хорошую работу по выбранному направлению. В этой связи наличие опыта работы к моменту окончания учебы в вузе может стать одним из конкурентных преимуществ выпускника магистратуры.

На вопрос: «Как Вы намерены осуществлять поиск места работы?» – 42% магистрантов ответили, что будут активно использовать информационные ресурсы сети Интернет, 18% магистрантов при поиске места работы намерены обратиться к родственникам, друзьям, знакомым, 16% – непосредственно в конкретные организации. Обращение в государственные службы и центры занятости намеревается осуществить десятая часть магистрантов. В рекрутинговые компании и агентства по поиску персонала планируют обратиться 7% студентов магистратуры.

Результаты нашего исследования совпадают с результатами исследований, осуществленных в 2016 году сотрудниками Лаборатории исследований рынка труда (ВШЭ). За последние 10 лет использование Интернета для поиска работников и рабочих мест значительно выросло: «лучшие» компании и «лучшие» работники ищут друг друга через Интернет [25, с. 17]. При этом Интернет не вытеснил основной канал поиска работников / рабочих мест – через друзей и знакомых, а успешно дополнил его. Даже самый популярный канал поиска – через знакомых – также претерпевает изменения за счет перехода общения в социальные сети, а также в электронную почту и мессенджеры [25, с. 18].

Итоги исследования явно свидетельствуют о планируемом преимущественном использовании трех неформальных способов поиска работы – через Интернет, через обращение к друзьям, родственникам и знакомым, через непосредственное обращение к руководству конкретных организаций. При этом использование формальных способов поиска работы (через обращение в государственные службы занятости, частные кадровые агентства) существенно меньше. В этой части результаты нашего исследования совпадают

с результатами исследований, осуществленных Росстатом в апреле – сентябре 2016 г., и представленных в работах Е.Я. Варшавской [2] и Г.А. Чердниченко [11].

В целом можно говорить о том, что социальное поведение магистрантов на рынке труда формируется под влиянием их позитивного настроения и убежденности в том, что они найдут желаемую работу и готовности приложить для этого свои силы и энергию. При этом в большинстве случаев магистранты не имеют точного алгоритма своего поведения на рынке труда после окончания магистратуры, т.к. далеко не всегда обладают реальными стратегиями выстраивания своей профессиональной карьеры, а просто имеют некий желаемый образ карьерного будущего.

Результаты опроса работодателей. 79,2% работодателей утвердительно ответили на вопрос: «Работают ли в Вашей организации выпускники магистратуры?». При этом важность для работодателя наличия у соискателя работы диплома об окончании магистратуры была отмечена чуть более половиной респондентов («да, диплом магистра важен» – 13,9%; «да, диплом магистра желателен» – 38,9%). 1/3 часть работодателей отмечают, что для них не принципиально наличие у соискателя работы диплома об окончании магистратуры.

Что касается предпочтений работодателей по поводу квалификации соискателя работы, указанной в дипломе, то 34,7% респондентов указали квалификацию «Специалист», 26,4% – квалификацию «Магистр». Для 26,4% работодателей не принципиально, какая квалификация будет указана в дипломе у претендента на вакантную должность в их организацию.

Ещё большая степень безразличия работодателей к уровню полученного высшего образования выпускника (55,4%) была отмечена в докладе А.В. Гармоновой и Г.Н. Сухановой, представленном в рамках круглого стола «Рождение российской магистратуры» на X Международной конференции исследователей высшего образования (НИУ ВШЭ, 2019). Также в этом докладе было отмечено, что уровень полученного высшего образования в большинстве случаев не влияет ни на стартовую должность при первичном трудоустройстве в организацию, ни на стартовый оклад. Кроме этого, если на одну и ту же стажерскую вакансию (для выпускников без опыта работы) претендуют два кандидата с одинаковым бэкграундом, но с разным уровнем образования, то работодатели «будут принимать решение по другим критериям» (76,6%) [26].

По мнению работодателей, переход на двухуровневую систему образования в целом мало отразился на процессе принятия управленческих кадровых решений в их организациях. 56,5% работодателей «абсолютно согласны» и «скорее согласны, чем не согласны» с утверждением о том, что переход на двухуровневую систему образования никак не повлиял на процессы принятия решений о приеме выпускников в их организацию.

Несмотря на то, что прошло 16 лет с момента ратификации Россией Болонской декларации, большинство работодателей так и не включили магистратуру в свой «рекрутерский инструментарий» [26]:

- 66% опрошенных работодателей за последний календарный год не опубликовали ни одной вакансии с требованием степени магистра;

- 29% опрошенных компаний не имеют в своем штатном расписании должностей, требующих обязательного наличия магистерской степени.

Результаты нашего исследования свидетельствуют о том, что 43% работодателей не видят разницы в профессиональных качествах (компетенциях) молодых сотрудников, имеющих разную квалификацию (бакалавр, специалист, магистр), указанную в дипломе о высшем образовании. 38,9% работодателей такую разницу отмечают. На их взгляд эта разница проявляется в «углубленных знаниях по конкретному направлению подготовки», в «сформированных компетенциях», в «уровне общения с клиентами», в «более осмысленном подходе к решению производственных задач».

Опираясь на результаты ранее проведенного нами исследования [27, с. 13], [28, с. 471], можно сделать вывод о расхождении мнений магистрантов и работодателей о предназначении магистратуры. Так, по мнению магистрантов, обучение в магистратуре позволит им иметь более престижную работу и получать высокую зарплату. Анализируя мнения работодателей о предназначении магистратуры, надо отметить, что с большим отрывом от других лидирует их мнение о том, что магистратура – это, прежде всего, форма получения высокой профессиональной квалификации (65,3%). 38,9% работодателей сходятся во мнении, что магистратура предоставляет возможность продолжения обучения – поступления в аспирантуру и получения ученой степени кандидата наук. 26,4% работодателей считают, что обучение в магистратуре дает возможность общения с высококвалифицированными специалистами в избранной сфере деятельности. И только 8,3% работодателей ассоциируют магистратуру с возможностью хорошо зарабатывать в дальнейшем.

Оценивая качество подготовки молодых специалистов современными вузами, примерно половина работодателей отмечают, что «вузы не дают студентам ценных практических навыков, получить которые можно только в организации» (47,2%). Примерно третья часть работодателей удовлетворена качеством подготовки и считают, что «получаемые в вузе знания являются достаточными для осуществления профессиональной деятельности» (32%). Пятая часть работодателей указывают на то, что «полученные в вузе знания приносятся на 50%, остальные 50% получаешь нового в организации», «многое зависит от самого студента, от его готовности «получать» знания и применять их».

На вопрос: «Хотели бы Вы быть вовлеченным в учебный процесс в вузе, проводя лекционные или практические занятия для студентов-магистрантов, повышая уровень их профессиональной подготовки?» – утвердительно ответили 36% работодателей, из них 8% отметили, что уже вовлечены в учебный процесс и тесно сотрудничают с вузом. Однако больше половины работодателей не выразили желания быть вовлеченными в учебный процесс в вузе (в магистратуре), причем из них 36% отказались категорично, а 17% работодателей сослались на то, что для них такое сотрудничество с вузом будет затруднительно.

Подобное положение отмечают и другие исследователи: «с одной стороны, бизнес требует от вузов уже готовых специалистов с практическими умениями и навыками работы по профессии, но при этом не готов активно участвовать в формировании профессиональных компетенций студентов» [29, с. 109].

Отвечая на вопрос о способах осуществления поиска сотрудников при наличии вакантных мест в организации, работодатели указали, прежде всего, на использование возможностей СМИ и Интернет (55,6%). Безусловно, достоинствами такого способа поиска претендентов на вакантные места является охват большого количества людей, скорость передачи информации и получения обратной связи. Однако работодателям необходимо иметь в виду, что при этом способе может возникнуть проблема достоверной оценки потенциала кандидата. Но для первичного отбора кандидатов Интернет является самым распространенным и эффективным способом. Второе место по частоте упоминания работодателями отведено таким способам осуществления поиска сотрудников, как: обращение к друзьям, знакомым и обращение в учебные заведения (по 43% соответственно). Третья часть работодателей, осуществляя поиск сотрудников, обращается в государственные службы и центры занятости (30,6%). Самым непопулярным у работодателей оказался такой способ, как обращение в рекрутинговые компании и агентства по поиску персонала (8,3%).

Необходимо отметить, что наиболее популярные способы поиска места работы, к которым прибегают магистранты, и которые используют работодатели для поиска сотрудников, полностью совпадают – это: активное использование информационных ресурсов сети Интернет и обращение к родственникам, друзьям, знакомым.

Среди основных черт поведения молодых специалистов, не соответствующих требованиям работодателей, были отмечены следующие: завышенные требования к зарплате и условиям труда, не соответствующие компетентности (47,2%); неготовность решать конкретные практические задачи и брать на себя ответственность за принятые решения, неумение применять полученные знания (43%); нереалистичные ожидания в начале карьерного пути (26,4%) и необоснованная амбициозность и самооценка (25%).

Необходимо заметить, что и другие исследователи указывают на тот факт, что «современные работодатели, HR-менеджеры отмечают нереалистичные представления приходящих трудоустроиваться молодых специалистов об объеме и структуре производственной занятости, уровне оплаты труда» [30, с. 32]. А такие нереалистичные ожидания молодых специалистов и, в частности, магистрантов, в начале карьерного пути и неадекватные представления о трудовой сфере «чреваты кризисом профессиональной идентичности, который нередко заканчивается уходом из профессии и последующей потерей для государства и общества подготовленного вузом специалиста» [29, с. 109].

В рамках исследования работодателям предлагалось высказать свои рекомендации (предложения) как студентам-магистрантам (для их трудоустройства и профессиональной самореализации на рынке труда), так и руководству вузов (для улучшения работы по трудоустройству магистров). В основе рекомендаций магистрантам лежит необходимость взаимодействия с организациями – потенциальными работодателями как можно раньше в период обучения и в самых разнообразных формах (прохождение производственных практик, выполнение научных исследований на базе организаций, работа-совместительство), а также необходимость наличия плана жизни и деловой карьеры. Рекомендации работодателей руководству вузов в большинстве своем направлены на необходимость активного сотрудничества с организациями города, области; на установление социального партнерства.

Заключение

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы.

1. Только третья часть магистрантов, из числа совмещающих обучение с трудовой деятельностью, работают официально на условиях трудового договора. Остальные трудятся неофициально, лишая себя юридически узаконенных льгот и гарантий, а также возможности вести отсчет трудового стажа.

2. Всего лишь пятая часть работающих магистрантов отметили полное совпадение профиля выполняемой работы с направлением обучения в магистратуре, что говорит о том, что работают магистранты, прежде всего, для того, чтобы удовлетворить свои материальные потребности. При этом возможность самореализации в профессиональном плане по выбранному направлению обучения отходит на второй план.

3. Чуть более четверти магистрантов не имеют места работы, хотя во многих вузах расписание составляется таким образом, что занятия у магистрантов проходят в вечернее время и не каждый день. Поэтому, при желании, можно состыковать рабочий график с графиком обучения. Тем более в условиях многозадачности нужно уметь расставлять приоритеты и рассчитывать своё время и силы, что является важным жизненным навыком.

4. На наш взгляд, является заблуждением убежденность определенной части неработающих магистрантов в том, что сначала надо закончить обучение, а после искать место работы. Главная цель – это не столько получение диплома, сколько получение хорошего места работы по выбранному направлению. А наличие опыта работы к моменту окончания учебы в вузе может стать одним из конкурентных преимуществ выпускника магистратуры при его дальнейшем нахождении на рынке труда.

5. Отмечено расхождение мнений магистрантов и работодателей о предназначении магистратуры: для магистрантов обучение в магистратуре – это возможность получения престижной работы и высокой зарплаты, а для работодателей магистратура ассоциируется с формой получения высокой профессиональной квалификации. При этом предъявление магистрантами завышенных требований в отношении зарплаты, которую они хотели бы получать, и престижных должностей, которые они хотели бы занимать, далеко не всегда бывает обоснованным. И такие нереалистичные их ожидания в начале карьерного пути могут привести к разочарованию и уходу из профессии.

6. Выявлена довольно большая степень безразличия работодателей к уровню полученного высшего образования выпускника: более половины опрошенных работодателей за последний год не опубликовали ни одной вакансии с требованием степени магистра; треть опрошенных работодателей не имеют в своем штатном расписании должностей, требующих обязательного наличия магистерской степени.

7. Установлено, что наиболее популярные способы поиска места работы, к которым прибегают магистранты, и которые используют работодатели для поиска сотрудников, полностью совпадают – это активное использование информационных ресурсов сети Интернет и обращение к родственникам, друзьям, знакомым.

Подытожив сказанное, необходимо отметить, что трудоустройство выпускников магистратуры и их успешное профессиональное продвижение на рынке труда может быть обеспечено за счет эффективного взаимодействия основных субъектов: в первую очередь, магистранта (выпускника магистратуры) и его родителей, а также вуза (в лице выпускающей кафедры и общевузовской системы содействия трудоустройству) и бизнес-сообщества (предприятий-работодателей). Важная роль при этом отводится самообеспечению конкурентоспособности выпускника магистратуры за счет определенной стратегии и тактики поведения магистранта в период его обучения.

Литература

1. Среда каждый день. Как ускорить развитие магистратуры // Поиск. – 2019. – № 49. – С. 7.
2. Варшавская Е.Я. Стратегии поиска работы выпускниками вузов: распространенность и эффективность // Социологические исследования. – 2019. – № 7. – С. 56-66.

3. Идиатуллина К.С., Идрисова А.А. Риски перехода на двухуровневую систему образования в оценке работодателей // Вестник Казанского технологического университета. – 2011. – № 24. – С. 258-264.
4. Ключарев Г.А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. – 2015. – № 11. – С. 49-56.
5. Михелькевич В.Н., Кравцов П.Г. Комплексная оценка готовности выпускников магистратуры к профессиональной деятельности // Самарский научный вестник. – 2016. – № 2 (15). – С. 171-175.
6. Прокопов Н.И., Антонюк С.Н., Иванов С.Ю., Иванова Д.В. Практики и тенденции успешного трудоустройства молодёжи // Высшее образование в России. – 2017. – № 6 (213). – С. 88-95.
7. Рошин С.Ю., Рудаков В.Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. – 2014. – № 2. – С. 152-179.
8. Сенашенко В.С. Уровни сопряжения системы высшего образования и сферы труда // Высшее образование в России. – 2018. – № 3 (221). – С. 38-47.
9. Смирнов Д.А., Струсь К.А. Магистратура: вопросы реализации и последующего трудоустройства // НаукаПарк. – 2014. – № 9 (29). – С. 95-100.
10. Филоненко В.И., Скачкова Л.С., Филоненко Ю.В. Занятость студентов во время обучения в вузе // Социологические исследования. – 2018. – № 9. – С. 135-140.
11. Чередниченко Г.А. Первое трудоустройство после вуза (по материалам опроса Росстата РФ) // Социологические исследования. – 2018. – № 8. – С. 91-101.
12. Albert C., Davia M. Job Search Strategies and Underemployment in Recent Graduates First Jobs in Spain. *Revista de Economía Aplicada*. 2018. Vol. 26. No. 78. Pp. 1-21.
13. Beerkens M., Mägi E., Lill L. University studies as a side job: causes and consequences of massive student employment in Estonia. *Higher Education*. 2011. Vol. 61. No. 6. Pp. 679-692.
14. Eta E.A. Enhancing Graduate Employability in Cameroonian Universities Through Professionalization in the Context of the 'Licence–Master–Doctorat' Reform. *High Educ Policy*. 2018. Vol. 31. Issue 3. Pp. 309-332.
15. Lindberg M.E. Student and early career mobility patterns among highly educated people in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom. *Higher Education*. September 2009. Vol. 58. Issue 3. Pp. 339-358.
16. Kolmos A., Holgaard J.E. Employability in Engineering Education: Are Engineering Students Ready for Work? In: Christensen S., Delahousse B., Didier C., Meganck M., Murphy M. (eds). *The Engineering-Business Nexus. Philosophy of Engineering and Technology*. Springer, Cham. 2019. Vol 32. Pp. 499-520.
17. Okahana H., Hao Y. Are They Worth it?: Master's Degrees and Labor Market Outcomes in the STEM Workforce. *Innovative Higher Education*. 2019. Vol. 44. No. 3. Pp. 165-185.
18. Passaretta G., Triventi M. Work experience during higher education and post-graduation occupational outcomes: A comparative study on four European countries. *International Journal of Comparative Sociology*. 2015. Vol. 56 (3-4). Pp. 232-252.
19. Patton W. Career education: What we know. What we need to know. Sydney Enterprise. Career and Employment Foundation, 2001. Pp. 13–19.
20. Robert P., Saar E. Learning and Working: The Impact of the 'Double Status Position' on the Labour Market Entry Process of Graduates in CEE Countries. *European Sociological Review*. 2012. Vol. 28. No. 6. Pp. 742-754.
21. Støren A.L., Wiers-Jenssen J. Transition from higher education to work: are master graduates increasingly over-educated for their jobs? *Tertiary Education and Management*. June 2016. Vol. 22. Issue 2. Pp. 134-148.

22. Макарова С.Н., Резник С.Д. Управление системой обучения магистрантов в российских университетах: замысел и методические подходы к исследованию // Друкерровский вестник. – 2019. – № 2. – С. 139-148.
23. Ретивина В.В. Трудовые ценности и установки современной студенческой молодёжи // Высшее образование в России. – 2019. – Т. 29. – № 1. – С. 57-63.
24. Резник С.Д. Кто научит студента жить? // Высшее образование в России. – 2015. – № 1. – С. 146-151.
25. Васильев Д.С., Рошин С.Ю., Солнцев С.А. Эволюция технологий поиска работы на рынке труда в интернет-эпоху [Электронный ресурс]: препринт WP15/2016/02. – Электрон. текст. дан. (1Мб). – М.: ВШЭ, 2016. – 21 с.
26. Суханова Г.Н., Гармонова А.В. Оценка работодателями перехода России на двухуровневую систему высшего образования: результаты опроса / Круглый стол «Рождение российской магистратуры» в рамках X Международной конференции исследователей высшего образования (23-25 октября 2019 г.). – М.: НИУ ВШЭ, 2019.
27. Макарова С.Н., Резник С.Д. Магистранты российского университета: социальное поведение и качество обучения // Высшее образование в России. – 2019. – № 11. – С. 9-21.
28. Высшее образование в России: вызовы времени и взгляд в будущее: монография / Под общ. ред. Р.М. Нижегородцева и С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 610 с.
29. Мягков А.Ю. Студенты технического вуза: профессиональные компетенции и ожидания на рынке труда // Социологические исследования. – 2016. – № 6. – С. 102-109.
30. Костина Е.Ю., Орлова Н.А. Рынок труда и построение профессиональной карьеры студентами // Высшее образование в России. – 2015. – № 11. – С. 28-35.
31. Управление изменениями в высшей школе: монография / Под общ. ред. Р.М. Нижегородцева и С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 388 с.

Поступила в редакцию

26.02.2020

Макарова Светлана Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент», ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», г. Пенза, Россия.

Makarova Svetlana N. – Candidate of Economics, Associate Professor, Associate Professor «Management», Penza State University Architecture and Construction, Penza, Russia.

Россия, 440028, г. Пенза, ул. Г. Титова, 28
28, G. Titov str., Penza, 440028, Russia
e-mail: sveta150473@yandex.ru