ОПИСАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ГРОЗНЕНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ АКАДЕМИКА М. Д. МИЛЛИОНЩИКОВА

© М. З. Исаева, Л. К. Хаджиева

ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова, Грозный, Россия

Проблема трудоустройства выпускников российских университетов не нова и касается каждого выпускника, окончившего высшее учебное заведение. Статья посвящена проблеме совершенствования процесса управления трудоустройством выпускников вуза, пути их решения по средствам сотрудничества работодателей и вузов.

В статье описаны информационные потоки при проведении мониторинга трудоустройства как внутри образовательного учреждения, так и при взаимодействии с внешней средой. Приведены примеры основных служб поддержки трудоустройства студентов и обоснованность ведения мониторинга занятости выпускников вузов, также актуальность использования автоматизированной информационной системы содействия трудоустройству (АИСТ). Рассмотрены методики мониторинга трудоустройства и методы качественных исследований: фокус-группы, глубинные интервью, анализ протокола. Описаны основные методы количественных исследований: экспертный опрос, анкетирование, контент-анализ.

Ключевые слова: система профессионального образования, социологический опрос, информационное обеспечение, трудоустройство выпускников, мониторинг трудоустройства выпускников, информационные потоки.

Информационные потоки внутри образовательного учреждения

В настоящее время в вузах создаются координационные центры содействия трудоустройству выпускников (КЦСТ). Они призваны расширить для выпускников учреждений профессионального образования возможности для поиска работы, для работодателей – возможности подбора кадров, для образовательных учреждений – приблизить подготовку специалистов к требованиям рынка труда.

Важным элементом работы КЦСТ является мониторинг трудоустройства выпускников, который включает в себя сбор и накопление информации об их трудоустройстве [1].

В качестве примера рассмотрим, как формируется такая информация в образовательных учреждениях высшего образования. Схема внутривузовских информационных потоков

мониторинга трудоустройства выпускников представлена на рисунке 1.

Для дальнейшего мониторинга трудоустройства данные комиссий по трудоустройству анализируются и передаются на кафедры, факультеты.

После вручения дипломов каждый из выпускников получает обходной лист.

Для получения отметки в обходном листе о состоянии трудоустройства выпускнику необходимо:

- 1) для трудоустроенных – справка о состоянии трудоустройства [1];
- 2) для нетрудоустроенных – заполнение анкеты о намерениях по трудоустройству выпускника.

При получении отметки отдела по трудоустройству каждому выпускнику выдают уведомление о трудоустройстве выпускника. После сбора данных уведомления возвращаются

Рис. 1. Схема внутривузовских информационных потоков мониторинга трудоустройства выпускников

в отдел по трудоустройству для дальнейшего мониторинга.

В отдел по трудоустройству поступают следующие данные по выпускникам:

- информация о трудоустроенных выпускниках – отдел кадров;
- информация о выпускниках, продолживших обучение (аспирантура, магистратура, ординатура, интернатура) – отдел подготовки научных кадров;
- информация о призванных в ряды Вооруженных Сил РФ – из военных комиссариатов;
- информация о выпускниках, находящихся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком, – из территориальных фондов социального страхования.

Эта информация является одной из составляющих Федерального реестра выпускников.

Информационные потоки «образовательное учреждение – внешняя среда»

Рассмотрим схему информационных потоков «образовательное учреждение – внешняя среда» мониторинга трудоустройства выпускников на примере ФГБОУ ВО ГГНТУ имени акад. М. Д. Миллионщикова, представленную на рисунке 2.

Для принятия управленческих решений о планировании подготовки кадров Министерству науки и высшего образования РФ необходимо получать достоверные данные мониторинга трудоустройства выпускников из нескольких информационных потоков [2]:

1. Информационный поток из Федеральной службы по труду и занятости.
2. Получение данных из органов исполнительной власти субъектов РФ в сфере образования.
3. Верификация трудоустройства выпускников в органах Федеральной налоговой службы.
4. Получение общей информации о мониторинге трудоустройства выпускников из КЦСТ, Росстата, федеральных органов исполнительной власти, имеющих подведомственные вузы.

Рассмотрим каждый информационный поток отдельно:

1. Все муниципальные органы по труду и занятости передают информацию о количестве выпускников, стоящих в центрах занятости населения в качестве безработных, количестве выпускников, принявших участие в стажировках впоследствии трудоустроенных, количестве выпускников, принявших участие в мероприятиях по содействию развитию ма-

Рис. 2. Схема информационных потоков «образовательное учреждение – внешняя среда»

лого предпринимательства и самозанятости. Далее вся информация по региону анализируется, систематизируется и обобщается в Региональных территориальных органах по труду и занятости.

2. Органы исполнительной власти субъектов РФ в сфере образования непосредственно из учебных учреждений ежемесячно получают и отслеживают информацию о фактическом и прогнозируемом распределении выпускников по укрупненным группам специальностей (количество выпускников, продолжающих обучение, призванных в ряды Вооруженных Сил РФ, трудоустроенных и нетрудоустроенных) [3].

3. Из образовательного учреждения информация в форме отчета о распределении выпускников по каналам занятости передается в Территориальные органы Росстата:

3.1. Полученные данные из вуза и от работодателя систематизируются и передаются непосредственно в Росстат.

3.2. Взаимодействие вуза и Региональных центров содействия трудоустройству выпускников вузов весьма тесное. Данные мониторинга трудоустройства передаются в РЦСТВ непосредственно вузами.

Основными задачами РЦСТВ являются:

- снижение доли молодежи в общей численности безработных,
- повышение конкурентоспособности молодых людей на рынке труда,
- расширение возможностей трудоустройства студентов и выпускников вузов.

Все отделы по трудоустройству учреждений профессионального образования, РЦСТВ ежемесячно предоставляют отчет в Координационный центр содействия трудоустройству выпускников вузов о фактическом и прогнозируемом распределении выпускников очной формы обучения по каналам занятости:

- трудоустроенные/нетрудоустроенные;
- призванные в ряды Вооруженных Сил РФ;
- продолжающие обучение (магистратура, аспирантура, интернатура, ординатура).

Всем учреждениям профессионального образования Министерством науки и высшего образования Российской Федерации предлагается использовать автоматизированную информационную систему содействия трудоустройству выпускников (АИСТ).

АИСТ обеспечивает деятельность системы содействия трудоустройству выпускников,

также позволяет актуализировать информацию по субъектам РФ о вакансиях по должностям и по направлениям подготовки в разрезе конкретных предприятий и организаций.

Подробнее рассмотрим вуз (ГГНТУ) как источник базовой информации. В ГГНТУ действует отдел по трудоустройству студентов и выпускников.

Для эффективной работы специалистов этого подразделения и для предоставления отчетов в Органы исполнительной власти субъектов РФ в сфере образования вуз получает из внешней среды такие данные, как:

1. ФИО выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил РФ. Такую информацию 2 раза в год должны предоставлять Военные комиссариаты.

2. Количество безработных из числа выпускников вуза, которые ежемесячно должны сообщать в муниципальные органы по труду и занятости. Необходимо также учесть, что закон о защите персональных данных обезличивает информацию о выпускнике, тем самым затрудняя работу отделов по трудоустройству и снижая достоверность получаемой информации.

3. Информацию, получаемую от работодателей, которая является основой для определения потребностей экономики в специалистах с различными уровнями подготовки.

Таковы функционал, обязанности, а также способы взаимодействия государственных образовательных учреждений системы высшего образования с «внешней средой» в ходе проведения мониторинга трудоустройства выпускников [3].

Социологические опросы работодателей

Методика мониторинга трудоустройства выпускников подразумевает предоставление работодателями в ходе проводимых опросов достоверных данных о численности работающих, молодых кадрах, информации о предполагаемых вакансиях, требуемых компетенциях и другие сведения, необходимые для анализа трудоустройства выпускников.

Полученная информация направлена на выявление и прогнозирование кадровых по-

требностей, формирование перечня востребованных компетенций молодых специалистов и на оценку профессиональной подготовки выпускников образовательных учреждений.

При проведении социологических исследований важную роль играют отраслевые ассоциации (объединения) работодателей. К общероссийским общественным ассоциациям работодателей малого и среднего предпринимательства относятся «Опора России» и «Деловая Россия». Интересы работодателей крупных предприятий представляет объединение «Российский союз промышленников и предпринимателей».

Основная цель деятельности этих организаций – содействие консолидации предпринимателей и иных граждан для участия в формировании благоприятных политических, экономических, правовых и иных условий развития предпринимательской деятельности в Российской Федерации, обеспечивающих эффективное развитие экономики. Отраслевым ассоциациям (объединениям) работодателей необходимо оказывать содействие в проведении опросов работодателей [4].

Опросы работодателей должны осуществлять не менее одного раза в год. Выборка обследования должна охватывать не менее 100 предприятий различных уровней бизнеса и различных видов экономической деятельности в каждом субъекте РФ.

Социологические опросы выпускников образовательных учреждений – молодежи в возрасте не старше 30 лет

Предполагается проведение исследований в форме анкетных опросов, позволяющих оценить, работают ли выпускники по полученной специальности, степень удовлетворенности молодежи их местом работы, определить факторы низкого трудоустройства, а также то, какие предпочтения и ожидания складываются у молодежи в отношении их трудоустройства и карьерного роста.

Опросы выпускников должны осуществлять не менее одного раза в год. Выборка обследования должна охватывать выпускников государственных и негосударственных обра-

зовательных учреждений профессионального образования, обучавшихся как за счет бюджетных средств, так и с полным возмещением затрат, различных специальностей и направлений подготовки трех уровней профессионального образования.

Информационное обеспечение

Составляющей информационного обеспечения является мониторинг – «технология сбора, накопления и обобщения информации для целей управления». Управление системой трудоустройства молодых специалистов вуза требует статистически достоверных данных о соотношении спроса и предложения по конкретным специальностям, отраслям и регионам, о требованиях работодателей к образованию, квалификации соискателей. В процессе сбора первичной информации о текущем состоянии и перспективах развития рынка труда находят применение различные инструментальные средства.

Инструментарий сбора качественных данных позволяет получить подробные данные о мнениях, взглядах, отношениях очень небольшой группы лиц. Основные методы качественных исследований: фокус-группы, глубинные интервью, анализ протокола.

Фокус-группа представляет собой «групповое интервью, проводимое модератором в форме групповой дискуссии по заранее разработанному сценарию с небольшой группой «типичных» представителей изучаемой части населения, сходных по основным социальным характеристикам».

Интервью – «способ проведения социологических опросов как целенаправленной беседы интервьюера и опрашиваемого». «Искусство использования этого метода состоит в том, чтобы знать, о чем именно спрашивать, как спрашивать, какие задавать вопросы и, наконец, как убедиться в том, что можно верить полученным ответам».

Выделяют интервью трех классов:

- глубинное интервью,
- «слабоструктурированная личная беседа интервьюера с респондентом в форме, побуждающей последнего к подробным ответам на задаваемые вопросы». Свободное интервью

часто является начальным этапом разработки стандартизированного интервью или анкеты, проверкой приемлемости вопросов, информационной ёмкости ответов, а интервьюер выступает как исследователь.

В отличие от обычного опроса, план глубинного интервью представляет собой просто перечень вопросов, по которым интервьюер должен узнать мнение респондента.

На основе данных текстов и впечатлений интервьюера составляется аналитический отчет:

- стандартизированные (формализованные) интервью по форме тождественно анкете, однако на содержание и форму вопросов существенно влияет специфика получения ответов – «лицом к лицу» с интервьюером;
- полустандартизированное интервью отличается от стандартизированного интервью по степени формализации анкеты: в анкете в перечне вариантов ответа включают вариант «Другое», что дает возможность респонденту предложить свой вариант ответа.

Интервью могут быть свободными (глубокие, клинические, фокусированные) и стандартизированными (формализованные). Свободное интервью носит характер длительной непринуждённой беседы, в которой вопросы интервьюера обусловлены конечной целью исследования. Свободное интервью часто является начальным этапом разработки стандартизированного интервью или анкеты, проверкой приемлемости вопросов, информационной ёмкости ответов, а интервьюер выступает как исследователь.

Стандартизированное интервью по форме тождественно анкете, однако на содержание и форму вопросов существенно влияет специфика получения ответов – «лицом к лицу» с интервьюером [4].

Основные преимущества метода интервью перед анкетированием состоят в следующем: возможность учета уровня культуры, образования, степени компетентности респондента и отслеживания реакции интервьюируемого, его отношения к проблеме и поставленным вопросам; выше точность результатов.

Основные методы количественных исследований:

– различные виды опросов и контент-анализ. Опрос предполагает выяснение мнения респондента по определенному кругу включенных в анкету вопросов путем личного либо опосредованного контакта интервьюера с респондентом. К опросу также относится и анкетирование.

Экспертный опрос – методика, используемая для решения достаточно сложных проблем, требующих опроса высококвалифицированного специалиста, эксперта в определенной сфере.

Эксперт – квалифицированный специалист в определенной области, привлекаемый для исследования, консультирования, выработки суждений, заключений, предложений, проведения экспертизы. В зависимости от целей исследования, экспертами могут выступать директора или собственники компаний, чиновники высокого ранга, экономические и политические обозреватели, высококлассные специалисты [5].

Экспертный опрос проводится профессиональным интервьюером высокого уровня по заранее составленному сценарию обсуждения исследуемой темы. Беседа записывается на диктофон, а потом все записи, собранные в

ходе экспертного опроса, расшифровываются и анализируются. Анкетирование – одно из основных технических средств конкретного социального исследования; в процессе анкетирования каждому лицу из группы, выбранной для анкетирования, предлагается ответить письменно на вопросы, поставленные в форме опросного листа – анкеты.

Анкетирование может проводиться тремя способами:

- анкета заполняется в присутствии интервьюера индивидуально; групповое заполнение в присутствии интервьюера;
- опрашиваемые самостоятельно заполняют и для сохранения анонимности одновременно сдают анкеты;
- «почтовое» анкетирование, когда анкета раздается или рассылается на дом, а затем опрошенным возвращается по почте.

Контент-анализ – количественный анализ вакансий и резюме, опубликованных в СМИ (газеты и журналы), государственных и муниципальных статистических сборников, обзоров кадровых агентств и консалтинговых компаний с целью последующей содержательной интерпретации выявленных закономерностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Моисеенко Н. А., Исаева М. З. Проблемы трудоустройства выпускников вузов / Н. А. Моисеенко, М. З. Исаева // Материалы I Международной научно-практической конференции, посвященной 100-летию ФГБОУ ВО ГГНТУ им. акад. М. Д. Миллионщикова, г. Грозный, 2017 г. С. 25-28.
2. Бурков А. М., Трифонова С. А. Мониторинг трудоустройства выпускников в организации образовательного процесса в техникуме // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 46. С. 65-67. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/76381.htm>.
3. Агафонова Е. А. Трудоустройство выпускников как один из показателей эффективности работы вуза на современном этапе: анализ, проблемы и перспективы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2014. №S10. С. 1-5. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14616.htm>
4. Лантева М. В., Золотов Р. А., Слепнева Д. А. Современные подходы к решению вопроса содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников // Молодой ученый. 2018. №37. С. 111-113. – URL <https://moluch.ru/archive/223/52580/> (дата обращения: 30.10.2019).
5. Булатова Г. А., Зайцева Т. М. Взаимодействие вузов и работодателей как фактор формирования профессиональной компетентности выпускников // Достойный труд – основа стабильного общества: сборник статей VII Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2015. С. 20-24.

DESCRIPTION OF INFORMATION FLOWS DURING MONITORING THE EMPLOYMENT OF GRADUATES OF THE GROZNY STATE TECHNICAL UNIVERSITY NAMED AFTER ACADEMICIAN M. D. MILLIONSCHIKOVA

© M. Z. Isaeva, L. K. Khadzhieva

GSTOU named after acad. M. D. Millionshchikov, Grozny, Russia

The problem of employing graduates of Russian universities is not new and concerns every graduate who has graduated from a higher educational institution.

The article is devoted to the problem of improving the process of managing the employment of graduates, ways to solve them by means of cooperation between employers and universities.

The article describes the information flows during the monitoring of employment both within the educational institution and in interaction with the external environment.

Examples of the main student employment support services and the validity of monitoring the employment of university graduates are given, as well as the relevance of using an automated information system for promoting employment (AIST). The methods of monitoring employment and methods of qualitative research are considered: focus groups, in-depth interviews, protocol analysis. The main methods of quantitative research are described: expert survey, questionnaire, content analysis

Keywords: graduates, vocational education system, employment of graduates, monitoring of employment of graduates, information flows.

REFERENCES

1. Moiseenko, N. A. and Isaeva, M. Z. (2017) 'Problemy trudoustroistva vypusnikov vuzov'. *Materialy I Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, posvyashchennoi 100-letiyu FGBOU VO GGNTU im. akad. M.D. Millionshchikova*. [Problems of employment of graduates of high schools. Materials of the I International Scientific and Practical Conference dedicated to the 100th anniversary of FSBEI HE GSTU named after acad. M. D. Millionshchikov]. Grozny. pp. 25-28
2. Burkov, A. M. and Trifonova, S. A. (2016) 'Monitoring trudoustroistva vypusnikov v organizatsii obrazovatel'nogo protsessa v tekhnikume' *Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal «Kontsept»*. [Monitoring the employment of graduates in the organization of the educational process in a technical school. Scientific and methodological electronic journal "Concept"]. Available at: <http://e-koncept.ru/2016/76381.htm>. V. 46. pp. 65-67.
3. Agafonova, E. A. (2014) 'Trudoustroistvo vypusnikov kak odin iz pokazatelei effektivnosti raboty vuza na sovremennom etape: analiz, problem i perspektivy'. *Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal «Kontsept»*. [Employment of graduates as one of the indicators of the university's performance at the present stage: analysis, problems and prospects. Scientific and methodical electronic journal "Concept"]. № S10. pp. 1-5. Available at: <http://e-koncept.ru/2014/14616.htm>
4. Lapteva, M. V., Zolotov, R. A. and Slepneva, D. A. (2018) 'Sovremennye podkhody k resheniyu voprosa sodeistviya zanyatosti studentov i trudoustroistva vypusnikov' *Molodoi uchenyi*. [Modern approaches to solving the issue of promoting the employment of students and the employment of graduates. Young scientist]. Available at: <https://moluch.ru/archive/223/52580/> (Accessed: 30.10.2019). № 37. pp. 111-113.
5. Bulatova, G. A. and Zaitseva, T. M. (2015) 'Vzaimodeistvie vuzov i rabotodatelei kak faktor formirovaniya professional'noi kompetentnosti vypusnikov' *Dostoinyi trud – osnova stabil'nogo obshchestva: sbornik statei VII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [The interaction of universities and employers as a factor in the formation of professional competence of graduates. Decent work – the foundation of a stable society: a collection of articles VII International. scientific-practical conf.] Yekaterinburg. pp. 20-24.