

---

## **ВЫПУСКНИКИ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПОЛТОРА ГОДА ПОСЛЕ ВЫПУСКА**

*Т.Г. Кутейницына*

В статье выделены типы трудовой карьеры молодежи с начальным профессиональным образованием и причины, повлиявшие на характер воплощения профессиональных планов. Подробным образом описаны первые шаги специалиста, получившего начальное профессиональное образование, на этапе вхождения в трудовую деятельность. Рассматриваются каналы поиска работы, процедуры трудоустройства и удовлетворенность рабочим местом. Показана эффективность профессиональной подготовки выпускников учреждений начального профессионального образования для занятия рабочих мест на рынке труда.

*Ключевые слова:* рынок труда, начальное профессиональное образование, трудоустройство, поиск работы, трудовой найм, удовлетворенность работой, профессиональное самоопределение, качество профессиональной подготовки, поведение на рынке труда

### **Дизайн исследования**

На протяжении ряда лет исследовательским коллективом с участием и под руководством автора проводился мониторинг системы начального профессионального образования Самарской области, который включал ежегодный опрос учащихся и выпускников учреждений

---

Статья написана по материалам второго этапа исследования «Конкурентоспособность специалиста как показатель эффективности адаптационных стратегий поведения на рынке труда», выполненного при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект №05-03-26300 а/В, руководитель проекта д-р пед. наук, проф. Н.Ю. Песталюк).

начального профессионального образования (НПО)<sup>1</sup>. В фокусе исследовательского внимания оказывались различные аспекты образовательной деятельности учащихся, но оставался неизменным блок вопросов, касающихся перспектив профессиональной деятельности, образовательных планов и представлений о будущем трудоустройстве. В рамках мониторинга исследователи имели возможность фиксировать лишь намерения выпускников, что же затем происходило в реальности, оставалось за рамками анализа.

Российскими учеными неоднократно проводились социологические исследования, касающиеся профессиональной карьеры молодежи, однако выпускники системы начального профессионального образования оказывались в фокусе внимания социологов не часто [Константиновский, 2000; Выбор... 1998; Константиновский, Шубкин, 1994].

Наиболее подробно первые шаги выпускников учреждений НПО на современном рынке труда рассматривались в исследовании, проведенном Центром образования и молодежи Института социологии РАН [Когда... 2001]. Но даже в этом специально проведенном исследовании период выхода на рынок труда выпускников профессиональных училищ оказался слабо освещенным и, на наш взгляд, требует более обстоятельного изучения.

В настоящем проекте, результаты которого представлены в статье, нас интересуют реальные действия и конкретные шаги молодежи на этапе вступления в трудовую жизнь: как приобретенные знания и компетенции используются в работе, насколько полученное образование соответствует выполняемым профессиональным функциям. Не менее важно понимать, какие проблемы чаще возникают у молодых рабочих при поиске работы и адаптации на рабочем месте.

Целью исследования стало выявление особенностей поведения выпускников системы начального профессионального образования на рынке труда после окончания учебного заведения. В качестве объекта исследования были выбраны выпускники учреждений начального профессионального образования Самарской области 2004 года. Опрос проводился в ноябре 2005 – январе 2006 года. Временной интервал – полтора года после окончания обучения – выбран, исходя из следующих соображений: с одной стороны, выпускники уже получили опыт использования полученных профессиональных компетенций на производстве, могут дать характеристику их соответствия требованиям кон-

---

<sup>1</sup> Мониторинг системы НПО Самарской области проводился ежегодно с 1998 года методом анонимного анкетирования учащихся по систематическим гнездовым выборкам. В разные годы было опрошено от 65 до 70 % выпускников системы начального профессионального образования региона. В 2004 году опрошено 6 691 человек, предельная ошибка репрезентативности не превышает 0,9 % для уровня значимости 0,05 [Конкурентоспособность... 2004; Рейтинг... 2002; Начальное... 2001; Социальная... 2000].

кретных рабочих мест, оценить недостаток / избыток компетенций, с другой — молодые рабочие не успели забыть свои первые шаги на рынке труда, помнят детали и проблемы трудоустройства.

При формировании выборочной совокупности использовались данные мониторингового исследования выпускников 2004 года. Обследованная нами совокупность составила 470 человек <sup>1</sup>.

В опросе приняли участие 253 юноши и 217 девушек. Подавляющее большинство в возрасте 19–20 лет, самым молодым опрошенным — 17 лет, самому взрослому участнику опроса на момент проведения исследования исполнилось 29 лет.

### **Ситуация трудоустройства**

Успешное включение молодых людей в профессионально-кадровую структуру занятости свидетельствует об эффективности их подготовки. Однако ситуацию трудоустройства можно характеризовать с различных позиций. С одной стороны, сам факт трудоустройства играет положительную роль для хозяйства региона, которое увеличивает свои трудовые ресурсы и за счет этой возможности экономического роста. С другой стороны, об эффективности затрат на профессиональную подготовку в системе образования можно говорить, если трудоустройство было осуществлено по профессии обучения. Трудоустройство не по специальности свидетельствует о структурном дисбалансе спроса и предложения на рынке труда.

Рассмотрим ситуацию с трудоустройством выпускников учреждений начального профессионального образования через полтора года после выпуска. Несмотря на то, что почти 2/3 выпускников (66 %) через полтора года нашли свое место на рынке труда, треть респондентов до сих пор не трудоустроились. Большинство из тех, кто не приступил к работе продолжают обучение в высших учебных заведениях или в системе среднего профессионального образования — 53 % от числа неработающих, почти треть (30 %) не ищут работу (юноши, подлежащие призыву в ряды Вооруженных сил, и молодые женщины, находящиеся в декретном отпуске), 7 % находятся в состоянии активного поиска рабочего места, 4 % зарегистрировали свой статус безработного в государственной службе занятости, 6 % довольствуются временными подработками, не задумываясь о постоянном месте трудоустройства.

Полученные данные позволяют выделить когорту выпускников системы начального профессионального образования, которые спустя

---

<sup>1</sup> Если рассматривать полученный массив как случайную выборку, ее средняя ошибка составляет 1,7 %. Предельная ошибка репрезентативности — 3,4 % для уровня значимости 0,05.

полтора года после окончания учебного заведения не только не трудоустроились, но и не имели опыта поиска работы в силу различных причин. В настоящее время подавляющее большинство из них не имеют места работы и не представлены на рынке труда. Выход на рынок труда у них затягивается или откладывается на неопределенный срок. Эту группу составляют те, кто продолжают образование и являются в настоящее время студентами (57 %), девушки, сразу после окончания учебного заведения находившиеся в декретном отпуске (26 %), и юноши, которых забирают в армию (14 %), а также те, кто вообще не желает работать (3 %).

Сохранили ли свои рабочие места выпускники к моменту второй волны мониторинга? Изменения фиксировались по статусу занятости на момент проведения опроса. Как показывает исследование, количество выпускников, не имеющих постоянного места работы, через полтора года увеличилось на 12 % по сравнению с численностью нетрудоустроенных после окончания училища. Сейчас статус трудовой занятости имеют немногим более половины опрошенных. На момент опроса работали 54 % респондентов, тогда как после окончания училища первое место работы нашли 66 % выпускников. За полтора года после окончания профессионального училища / лицея выпускники сменили от одного до четырех мест работы.

Анализ полученных данных позволил определить, работает ли респондент сейчас и на каком из мест трудоустройства. Схематично трудовую биографию когорты выпускников можно представить следующим образом (рис. 1).

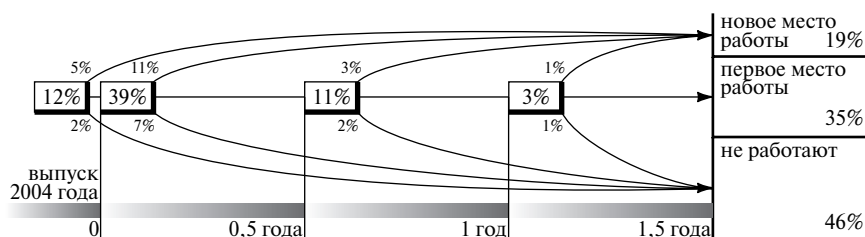


Рис. 1. Изменение места работы и статуса занятости выпускников на протяжении полутора лет после окончания учреждения начального профессионального образования

Чем же вызван такой высокий уровень трудовой мобильности? Для выяснения мотивов смены работы или прекращения трудовой деятельности респондентам был задан вопрос о причинах каждого из увольнений.

Основной причиной смены работы являлось стремление больше зарабатывать — низкий заработок как одну из причин увольнения отметили 54 % среди увольнявшихся в течение полутора лет после выпуска. Неудовлетворенность размером заработной платы вынуждает выпускни-

ков искать другое место приложения своим силам: больше половины из тех, кто менял работу, сделали это из-за низкого заработка. Содержание работы, не удовлетворяющее выпускников, и плохие условия труда также способствуют увольнению и поиску нового места работы. Следует отметить, что каждый десятый респондент уволился не по своей воле, а из-за того, что предприятие прекратило свое существование. Как правило, это касается небольших фирм частных предпринимателей или сезонных заведений сферы обслуживания (летние кафе, павильоны, лотки).

Анализ причин увольнения дает представление о характеристиках мест работы выпускников учреждений начального профессионального образования. Как правило, это низкооплачиваемые малоквалифицированные рабочие места с плохими условиями труда и неудовлетворяющим выпускников содержанием профессиональной деятельности.

Соответствие полученной в учебном заведении профессии и профессии на первом месте работы приводится по собственным оценкам опрошенных. Больше половины работающих выпускников (61 %) трудятся по профессиям, приобретенным в учебном заведении, еще 8 % в той или иной степени находят соответствие своей первой работы со специальностью обучения. Четверть опрошенных (26 %) утверждают, что их места работы ни в коей мере не соответствуют полученному диплому, еще 5 % соглашались с этим с меньшей долей уверенности.

Причины выбора работы не по профессии, полученной в учебном заведении, вызваны как объективными условиями (трудности поиска, недостаток мест соответствующей квалификации), так и субъективными предпочтениями (нежелание работать по специальности, неудобства графика, предпочтение более высокого заработка и престижного места работы). Тем не менее среди причин несоответствия рабочего места полученной профессии преобладают собственные инициативы выпускников, а не ограничения со стороны работодателей. Основными причинами, по которым выпускники трудоустроивались на первое место работы не по профессии, полученной в учебном заведении, являются их нежелание работать по приобретенной специальности (29 %) и выбор рабочего места с более высоким заработком (23 %). Таким образом, отказ от работы по профессии в большинстве случаев является собственным решением молодежи, а не продиктован ситуацией на рынке труда.

Чтобы понять причины подобной ситуации, необходимо обратиться к результатам предыдущих исследований выпускников НПО. Показателями ценности профессии, которые влияют на выбор места работы по специальности или нет, могут служить мотивы выбора учебного заведения и специальности обучения. Как показывают результаты опросов прошлых лет, при выборе места обучения только четверть респондентов ориентировались на получение конкретной профессии, остальные руководствовались другими мотивами. Выбор учебного заведения в этих

случаях объясняется незавершенностью профессионального самоопределения. Подобное отношение к выбору профессии приводит к тому, что учащиеся недовольны полученной профессией и, как следствие, работают не по специальности или пополняют ряды безработных.

Что касается намерений работать по профессии обучения, результаты настоящего обследования выпускников 2004 года показывают, что еще на этапе обучения 15 % заявляли о своем нежелании работать по специальности, 15 % затруднились в выборе, 70 % собирались работать по выбранной профессии. Данные, полученные в результате настоящего опроса, позволяют увидеть реальную картину — каким образом воплотились планы молодежи, и насколько действительность совпадает с заявленными трудовыми намерениями.

Сравнивая заявленные в 2004 году намерения выпускников, планировавших работать после окончания учебного заведения, и реальные профессии трудоустройства молодежи по результатам настоящего опроса, можно увидеть, что первые шаги на рынке труда фактически не отличаются от того, что планировала молодежь на этапе обучения. Тех выпускников, кто планировал работать по специальности (70 %), практически столько же, сколько тех, кто реально работает по специальности (69 %). Те, кто затруднился с определением профессии будущей работы во время получения образования, чаще выбирают работу, не соответствующую профессии обучения.

### **Поиск первого места работы**

Даже если в настоящее время респонденты и не трудоустроены, некоторые из них имели опыт поиска работы. Для всех этих случаев рассматривались данные о различных практиках поиска работы, о каналах информации, к которым обращаются выпускники в процессе поиска работы, о процедурах трудоустройства и проблемах, возникающих при поиске работы.

Одна из задач исследования — получение оценки ситуации с трудоустройством выпускниками, искавшими работу. Ответ на этот вопрос фактически является оценкой молодыми рабочими востребованности полученной в учебном заведении профессии на рынке труда. Доли тех, кто считает, что работу найти все-таки возможно, но процесс поиска сопровождается определенными трудностями, и оценивающих ситуацию с трудоустройством как достаточно легкую, равны (по 44 %). Лишь 5 % всех опрошенных респондентов считают, что по полученной профессии устроиться на работу практически невозможно. 7 % затруднились ответить на поставленный вопрос.

Оценки ситуации с трудоустройством по полученной профессии не претерпевают существенных изменений в зависимости от того, имел ли респондент опыт поиска работы или нет. Так, доля выпускников, имев-

ших практику поиска работы и оценивающих ситуацию с трудоустройством как достаточно легкий процесс, чуть выше и составляет 49 %. Вероятно, что выпускники, не имеющие опыта работы, склонны оценивать ситуацию на рынке труда более пессимистично.

В исследовании процессов трудовой мобильности мы, прежде всего, обращаемся к характеристике информационных сетей (каналов информации), анализ которых является ключевым моментом для понимания реального поведения выпускников на рынке труда. С позиции работника как действующего агента на рынке труда поиск работы заключается в обращении к тем или иным источникам информации о вакансиях. Другими словами, использование информационных каналов является способом поиска работы.

При исследовании рынка труда информационные сети традиционно разделяют на формальные и неформальные [Кириллова, 1995; Кабалина, Козина, 2000; Козина, 2000]. Формальные каналы включают государственную службу занятости, частные агентства по найму и трудоустройству, объявления в средствах массовой информации<sup>1</sup>. Помимо этих институциональных каналов активно функционируют неформальные механизмы распространения информации, которые включают личные связи и обращение непосредственно к работодателю (самостоятельный обход отделов кадров предприятий с целью поиска подходящего рабочего места). Наиболее распространенными информационными каналами о вакансиях, к которым обращаются выпускники в процессе поиска работы, являются личные связи, объявления в средствах массовой информации и обращение непосредственно к работодателю.

Обращение к объявлениям в СМИ достаточно распространено в среде выпускников учреждений НПО при поиске работы. 41 % респондентов использовали данный информационный канал. В плане поиска работы обращение к СМИ предполагает пассивные и активные варианты действий. С одной стороны, объявления являются для соискателя источником информации о вакансиях, с другой стороны, дают возможность самому предложить свои услуги. Однако анализ полученных данных показал, что наиболее распространенным вариантом среди выпускников профессиональных учебных заведений является «просмотр объявлений», который свидетельствует о выборе пассивной стратегии. Незначительная часть респондентов (лишь 2 %) демонстрировали активный вариант поведения: «сами давали объявление». Анализ парных корреляций показывает, что просмотр объявлений при поиске работы, как правило, совме-

<sup>1</sup> Обращение к СМИ некоторые исследователи интерпретируют как неформальный канал поиска работы, мотивируя свою позицию тем, что использование услуг СМИ предполагает самостоятельность и индивидуальную активность соискателя, «в силу чего данный канал близок по типу поиска к обращению на предприятия» [Рощин, Маркова, 2004. С. 13].

щается с обращениями к другим каналам информации о вакансиях. Чаще всего это использование личных связей и обход предприятий.

Непосредственное обращение на предприятия при поиске работы подразумевает прямой контакт с работодателем при отсутствии каких-либо посредников. Использование данного канала достаточно распространено среди выпускников системы НПО, им воспользовались 37 % опрошенных. Можно отметить, что к самостоятельному поиску чаще прибегают те, кто не используют (не имеют?) обширных связей. Как правило, каналом самостоятельного трудоустройства пользуются категории потенциальных работников, которые не претендуют на престижные места с хорошей заработной платой [Козина, 2000]. К данной категории относятся и выпускники системы начального профессионального образования.

Практика обращения в службы занятости и в частные агентства найма в процессе поиска работы слабо распространена. 12 % отметили, что обращались в государственную службу занятости, и 8 % воспользовались услугами частных кадровых агентств и бирж труда. Как правило, обращение в службу занятости рассматривается как крайняя мера в тех случаях, когда остальные каналы не срабатывают. На помощь учебного заведения при трудоустройстве указали лишь 6 % опрошенных выпускников, и 2 % отметили, что трудоустроились в рамках целевой подготовки. Как правило, помощь учебного заведения заключается в предоставлении информации о возможных местах трудоустройства. Результаты качественной части исследования позволяют говорить о том, что практика помощи учебного заведения в трудоустройстве выпускников малоэффективна.

Специфика использования каналов поиска работы выпускниками НПО такова, что наши выпускники реже используют обращение к друзьям и родственникам по сравнению с взрослым населением, ищущим работу (безработными или работающими), по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) [Рошин, Маркова, 2004. С. 39–40]. Очевидно, что личные связи накапливаются с возрастом, и круг знакомых у молодежи пока невелик. В то время как, по данным опроса руководителей предприятий, «к числу тех наиболее часто используемых каналов подбора персонала относятся: личные связи; связи с вузами; связи с профессиональными ассоциациями» [Требования... 2006. С. 40].

С точки зрения оценки эффективности использования тех или иных каналов трудоустройства интересно сравнить способы поиска работы выпускниками и способы заполнения вакансий работодателями. По данным опроса работодателей [Спрос... 2006. С. 15], «успешные» предприятия при поиске квалифицированных рабочих чаще используют объявления в СМИ, целевую подготовку и частные кадровые



агентства; «неуспешные» предприятия при заполнении вакансий этой категории работников чаще обращаются в государственную службу занятости, используют рекомендации коллег и знакомых. Следовательно, наиболее распространенные каналы поиска работы выпускниками учреждений НПО, скорее, приведут их на так называемые «неуспешные» предприятия.

Количество потенциальных мест работы, по которым выпускники непосредственно обращались по вопросам трудоустройства, соотносится со способом выбора рабочего места. Половина выпускников трудоустраивались на работу по первому обращению (51 %). 22 % респондентов, находясь в ситуации выбора, рассмотрели все возможные вакансии и выбрали лучшее место работы. Каждый пятый опрошенный (21 %) отметил, что, рассматривая несколько вариантов возможного трудоустройства, в реальности оказался в ситуации отсутствия выбора и трудоустроился на то предприятие, «куда взяли». 5 % выпускников, принимавших поиск работы, так и не смогли трудоустроиться.

После окончания учебного заведения выпускники системы НПО оказываются на рынке труда в ситуации жесткой конкуренции. 29 % опрошенных респондентов отмечают, что главной причиной поступления на первое место работы являлось отсутствие иных вариантов трудоустройства. Около четверти опрошенных (24 %) отметили, что их удовлетворили все характеристики рабочего места (или они согласились со всеми предложенными условиями труда?). Одним из распространенных мотивов выбора места работы выступали личные связи. Так, 23 % выпускников были трудоустроены на предприятия, где работают их родственники или знакомые. Очевидно, личные связи являются не только ведущим информационным каналом при поиске работы, но и распространенным способом трудоустройства.

Такие характеристики работы, как условия труда, престижность места и возможность сделать карьеру, значительно реже отмечаются в качестве основных причин выбора места работы (менее 5 %). Половина (53 %) опрошенных выпускников отметили, что проблем с поиском работы не было. Эта группа респондентов в большинстве своем представлена выпускниками, которые нашли работу по первому обращению. Анализ трудностей при поиске работы показывает, что почти каждый третий молодой рабочий (32 %) считает, что удачно трудоустроиться ему мешал недостаток предложения мест работы и низкий уровень заработной платы.

Отметим, почти четверть респондентов (23 %) указали, что не обладают дополнительными знаниями и умениями, и это является препятствием для успешного трудоустройства. Высокие, на наш взгляд, значения по этому показателю свидетельствуют об изменении требований, предъявляемых к выпускникам НПО: работодатели все чаще предпочитают нанимать разностороннего специалиста, работника, обладающего

помимо опыта, квалификации по основной профессии, рядом дополнительных компетенций. Эти изменения свидетельствуют об уменьшении потребности в «узких» специалистах, тенденции востребованности на рынке труда работника с широкими профессиональными навыками.

Плохие условия труда являются, по мнению каждого пятого респондента (20 %), существенным ограничением при трудоустройстве. Прочие трудности поиска работы отмечаются не столь часто. В графе «другое» выпускники отмечали следующие варианты: «неудобный график», «далеко от дома», «трудно найти работу, чтобы можно было совмещать учебу с работой», «половая дискриминация», «возраст». Таким образом, кроме главной проблемы — отсутствия трудового опыта — наиболее значимыми трудностями при поиске работы являются недостаток мест трудоустройства и несоответствие полученного профессионального образования требованиям работодателей, в частности отсутствие дополнительных знаний и навыков.

### **Процедура трудоустройства**

Трудоустройство является одним из важнейших этапов процесса профессиональной самореализации молодого специалиста, вышедшего на рынок труда. Оттого, насколько оно будет успешным, во многом зависит дальнейшая интеграция индивида в социум. Успешное трудоустройство — понятие многоплановое, которое может пониматься и более широко, когда оно оценивается не только самим фактом трудоустройства, но также и качественными характеристиками рабочего места, которое было найдено в результате поиска: уровнем заработной платы, гарантированностью и стабильностью занятости, соответствием профессиональным характеристикам работника, перспективам карьерного роста.

Рассмотрим основные компоненты процесса трудоустройства: к кому обращаются выпускники, кто проводит собеседование, какую информацию о работе предоставляют соискателю, как претендент презентует себя, на каких условиях происходят реальные трудовые наймы? Собеседование представляет собой диалог соискателя и работодателя, является неотъемлемой частью процесса трудоустройства. Выпускники, трудоустраивающиеся на крупные промышленные предприятия и в бюджетные организации, первоначально обращаются в отдел кадров, после чего собеседование происходит с непосредственным руководителем (мастером, начальником цеха или отдела). На предприятиях частного сектора собеседование соискателей вакансий происходит с директором, который, как правило, совмещает несколько функций, осуществляя, в том числе, и прием новых работников.

В содержательном аспекте собеседование при трудоустройстве представляет собой обмен необходимой информацией между работода-

телем и потенциальным работником. Работодатель должен сообщить информацию о предстоящей работе (условия, содержание работы, уровень заработной платы, дополнительные льготы, если есть, график, режим работы и т. п.). Соискатель, в свою очередь, должен уметь представить себя, рассказать о своих профессиональных, деловых, личностных качествах. Важным представляется также умение соискателя задавать вопросы о характере и условиях работы и конкретных профессиональных задачах, которые предстоит решать на данном рабочем месте (то есть запрашивать информацию, необходимую для принятия решения о трудоустройстве).

Ответы выпускников, имеющих опыт трудоустройства, свидетельствуют, что подавляющее большинство работодателей (более 80 %) при приеме на работу знакомят соискателей с содержанием работы, режимом труда и размером заработной платы. Почти 40 % опрошенных респондентов отметили, что помимо перечисленных характеристик работы, им была предоставлена информация об условиях трудовой деятельности. Каждый третий молодой работник получил информацию о социальном пакете на предприятии. Каждый пятый отметил, что при приеме на работу ему сообщили о перспективах профессионального роста.

По ответам выпускников на вопрос о том, какую информацию они сообщили при трудоустройстве в процессе собеседования, явствует, что работодателей интересуют, прежде всего, профессиональные знания и умения, то есть в каком учебном заведении соискатель получил образование (83 % от числа имеющих опыт трудоустройства). 62 % молодых работников указали свой возраст, 59 % описали полученную квалификацию. 40 % опрошенных выпускников сообщили работодателю о своем семейном положении и столько же описали дополнительные навыки, умения. Каждый пятый (19 %) рассказал о своих профессиональных и образовательных планах. О своих карьерных устремлениях сообщили лишь 5 % молодых работников.

Результаты исследования говорят о том, что в процессе переговоров выпускники, как правило, не пытаются обсуждать условия работы. Одни принимают условия работодателей, потому что их все устраивает (54 %), другие в силу того, что считают предъявление своих требований бесполезным (28 %). 10 % опрошенных выпускников отметили, что вступали в диалог с работодателем и смогли добиться улучшений условий и/или оплаты труда. Не всегда обсуждение выдвигаемых соискателем требований приводит к положительному результату: 8 % респондентов отметили, что пытались договориться с работодателем, но не смогли добиться своего.

Невзирая на результат (добились выпускники того, что хотели, или нет), сам факт вступления в диалог с работодателем, предъявление своих требований и обсуждение условий труда — важная часть переговорного

процесса. Обследованная совокупность трудоустройств свидетельствует о том, что выпускники в некоторых случаях считают возможным отстаивать свои условия, вести переговоры. В целом же проявление подобной инициативы не характерно для молодых соискателей рабочих мест. Зачастую выпускники даже и не помышляют выдвигать свои требования, выражать несогласие с чем-либо из-за боязни потерять возможное рабочее место, или же считая это бесполезным занятием.

Самыми массовыми практиками трудоустройства в настоящее время являются официальный бессрочный найм и работа по устной договоренности. В первом случае работник и работодатель заключают письменный договор (соискатель пишет заявление о приеме), во втором случае договоренности между ними носят исключительно неформальный характер. Результаты исследования говорят о том, что выпускники учреждений начального профессионального образования чаще трудоустраиваются на работу на условиях бессрочного найма (50 %). Подобная практика отмечена как на крупных промышленных предприятиях, так и на предприятиях частного сектора (рестораны, магазины). Еще 20 % отметили, что заключали при приеме на работу трудовой контракт без определения срока его действия. Трудоустройство на основе устной договоренности отметили 13 % опрошенных респондентов. Как правило, подобный найм происходит в случаях, когда выпускники работают на частных предпринимателей. Это занятие в торговле (продавцы, работающие на рынках) и сфере услуг (автосервис, автомойки, ремонтные бригады). В остальных случаях фиксируются наймы на условиях трудовых соглашений и контрактов на срок до 1 года или от 1 до 5 лет.

Собранные нами данные совпадают с общероссийскими оценками распространенности неформальной занятости, основанными на данных РМЭЗ за 1998–2003 годы. По расчетам С.Ю. Рощина [Рощин, 2006. С. 20], доля выпускников ПТУ, трудоустроенных на условиях неформальных трудовых контрактов, составляет 12,5 %. Это самый высокий показатель среди выпускников школ, ССУЗов и вузов, что свидетельствует о низкой защищенности трудового статуса этой группы молодежи. Причиной таких неформальных контрактов чаще является работодатель, поскольку он «не хочет» оформлять трудовые соглашения.

Основные требования работодателей можно объединить в две группы. Первая касается уровня профессиональной подготовки, вторая имеет отношение к возрасту, опыту и уровню образования выпускников и, по сути, является ограничениями к занятию рабочих мест. Выпускникам системы НПО сложно соответствовать желаниям нанимателей, которые отдают предпочтения работникам с опытом работы по специальности от 1 до 3 лет и в возрасте старше 20 лет. Подобные требования выступают ограничением при устройстве молодежи на работу. Напомним,

что три четверти опрошенных отмечали отсутствие опыта профессиональной деятельности как серьезное препятствие при поиске работы.

### **Настоящее место работы**

Как отмечалось выше, на момент опроса работали более половины опрошенных респондентов, большинство из них — на первом месте трудоустройства. Представления выпускников о будущей работе в большинстве случаев оправдались в той или иной степени: 31 % отметили, что оправдались полностью; 35 % — оправдались в большей части ожиданий; каждый четвертый указал, что представления в большинстве своем не оправдались; и лишь 8 % совершенно по-иному представляли свое профессиональное будущее. Другими словами, молодежь достаточно адекватно прогнозирует свое профессиональное будущее, и, вероятно, немалая заслуга в этом принадлежит учебному заведению. Работа по профессиональной ориентации, которую проводит образовательное учреждение, должна быть направлена на то, чтобы выпускник имел полное представление о своей будущей профессии и актуальной ситуации на рынке труда.

В исследовании рассматривалась удовлетворенность выпускников настоящим местом работы, которая замерялась по пятибалльной шкале для различных характеристик места трудоустройства. При анализе использовались средние значения (mean) ответов на вопрос. Отношения в коллективе (с коллегами и руководителем) являются характеристиками работы, получившими наибольшую оценку при определении степени удовлетворенности местом работы. Несколько меньше выпускники удовлетворены содержанием выполняемой работы, условиями и режимом труда. Чаще всего молодых работников не удовлетворяют материальные аспекты места работы — размер заработной платы, социальные льготы и возможность приобретения жилья.

Результаты анализа позволяют сделать вывод, что единственным (среди представленных в инструментарии) фактором, коррелирующим с удовлетворенностью выпускников характеристиками работы, является соответствие содержания работы профессии, полученной в учебном заведении. Так, выпускники, работающие по профессии обучения, в большей степени удовлетворены соответствием собственных способностей и знаний выполняемой работе (что вполне логично, поскольку в учебном заведении они получали именно те компетенции, которые необходимы для выполнения своих профессиональных обязанностей). Молодежь, работающая не по специальности, несколько больше удовлетворена размером заработной платы; скорее всего, выбор в пользу работы не по полученной в учебном заведении профессии произошел под влиянием фактора материальной заинтересованности. Удов-

летворенность остальными характеристиками рабочих мест одинакова в обеих группах. В целом следует отметить высокую степень удовлетворенности всеми характеристиками рабочего места, в частности, оплатой труда, возможностями профессионального роста и условиями труда.

Одним из показателей удовлетворенности работой является намерение искать другую работу. Каждый второй молодой работник удовлетворен настоящим местом трудоустройства настолько, что не собирается менять место трудоустройства (54 %). Каждый пятый (21 %) затруднился ответить определенно о возможной смене работы, четверть намеревается заняться поисками нового места (9 % — в самое ближайшее время и еще 15 % — в будущем). Чем же вызван такой высокий уровень потенциальной мобильности?

Доминирующим мотивом поиска нового места работы является желание повысить размер заработной платы — 79 % от числа планирующих искать новую работу. 37 % считают, что на настоящем месте работы они не смогут повысить свою квалификацию и предпочитают сменить место работы с целью профессионального роста. Треть выпускников (34 %) планируют заняться поиском нового места из-за недовольства настоящей профессией и желания работать по другой специальности. Менее всего молодежь склонна менять работу из-за желания работать в дружном коллективе (8 %).

Карьерные устремления являются важной характеристикой, которая демонстрирует должностные притязания выпускников. Намерения сменить (повысить) должностной уровень проявили почти треть работающих на момент обследования выпускников (29 %), больше половины (53 %) не планируют строить карьеру на этом рабочем месте, остальные 8 % затруднились ответить на этот вопрос. Среди тех, кто планирует сменить свой должностной уровень, на вопрос о том, какую конкретно должность они планируют занять, не смог ответить каждый третий. Остальные ответы были достаточно четкими: бригадир, главный бухгалтер, начальник цеха, менеджер по персоналу и т. д., что свидетельствует о серьезности устремлений респондентов занять позиции линейных руководителей.

Высокие показатели потенциальной мобильности, на наш взгляд, можно объяснить затянувшимся процессом профессионального самоопределения. Часть молодежи предпочитает искать не только место работы, соответствующее ее притязаниям, но и готова сменить профессию. Факт трудоустройства по специальности является важным моментом в процессе профессионального самоопределения и для формирования стратегии профессиональной мобильности. Если выпускник работает по специальности обучения, он, как правило, не планирует менять место работы и профессию. Мобильную группу в большинстве своем составляет молодежь, работающая не по специальности обучения. Их про-

фессиональная стратегия имеет экстенсивную направленность, когда человек чаще пытается найти место работы, удовлетворяющее его требованиям, чем стремится наращивать свой профессиональный потенциал.

### **Оценка качества полученной профессиональной подготовки**

В настоящее время работодатели предъявляют новые требования к персоналу, к его образовательному уровню, квалификации и профессиональной компетентности. Проблемы кадрового обеспечения предприятий и организаций включают в себя количественные и качественные показатели профессиональной подготовки. Важно не только овладеть профессией, которая пользуется спросом на рынке труда, но и достигнуть определенного уровня квалификации, овладеть определенными компетенциями, чтобы быть конкурентоспособным.

В рамках данного исследования мы ограничились самооценками выпускников, имеющих опыт трудоустройства, поскольку, с нашей точки зрения, факт трудоустройства является довольно сильным «мерилом» качества подготовки.

Каждый третий выпускник утверждает, что полученное начальное профессиональное образование формирует достаточный объем навыков и умений, необходимых для успешного трудоустройства в современных условиях. Однако следует напомнить, что только пятая часть выпускников (22 %) при трудоустройстве оказалась в ситуации выбора (рассмотрев все вакансии, они предпочли лучшее место работы), половина опрошенных устроились по первому обращению, а каждый пятый респондент пошел на ту работу, «куда взяли». Кроме того, трудоустройство четверти выпускников не зависело от их профессиональной подготовки. Стоит предположить, что положительная оценка качества профессиональной подготовки зачастую носит умозрительный характер и не имеет реального подтверждения на уровне реализации полученных компетенций.

Среди тех, кто имел опыт работы по профессии, полученной в учебном заведении, оценки качества профессиональной подготовки выше. И наоборот, работающие не по профессии обучения отмечают неостребованность профессиональных знаний, их трудоустройство не зависело от полученного образования (табл. 1).

Таким образом, основным маркером, определяющим ту или иную оценку полученной подготовки, является факт трудоустройства по профессии обучения. При оценке качества подготовки выпускников учебных заведений НПО важным показателем служит потребность в дополнительном обучении для выполнения трудовых обязанностей на рабочем месте. 39 % работающих респондентов ответили, что приступили

к выполнению своих профессиональных обязанностей без какого-либо дополнительного обучения. Остальные должны были прибегнуть к дополнительной подготовке.

Таблица 1

**Оценка качества профессиональной подготовки в зависимости от соответствия выполняемой работы той профессии, которая была получена в училище / лицее, %**

|                                                                               | <i>Трудоустройство</i>       |                            |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------|
|                                                                               | <i>По профессии обучения</i> | <i>Не по специальности</i> |
| Хорошая подготовка позволила мне выбрать лучшее место работы                  | 42                           | 2                          |
| С моим уровнем подготовки можно было бы найти работу, но выбирать не пришлось | 36                           | 18                         |
| Из-за низкого качества подготовки я не смог найти хорошую работу              | 7                            | 12                         |
| Мое трудоустройство не зависело от моей профессиональной подготовки           | 10                           | 60                         |
| Затрудняюсь ответить                                                          | 6                            | 8                          |
| N =                                                                           | 188                          | 123                        |

Среди тех работающих, кому понадобились дополнительные знания и умения, основной формой их получения является самостоятельное освоение недостающих профессиональных навыков (53 % от числа дополнительно обучавшихся). Другими распространенными способами восполнения профессиональных пробелов являются неформальная помощь коллег, руководителя (32 %) и формальное обучение на рабочем месте (32 %). Необходимость дополнительного обучения является косвенным показателем качества профессиональной подготовки. Можно сказать, что полученное образование зачастую недостаточно для выполнения профессиональных функций на рабочем месте: почти 2/3 выпускников нуждаются в дополнительном обучении.

### **Образовательные планы**

Проведенные ранее исследования показывают, что образование занимает одно из важных мест среди жизненных ценностей молодежи [Конкурентоспособность... 2004; Начальное... 2001]. В нашем исследовании был проведен сопоставительный анализ профессиональных и образовательных планов выпускников.



Данные опроса 2004 года показали, что каждый второй выпускник планировал продолжать образование после окончания обучения: 49,2 % заявляли о своих намерениях учиться в техникумах или вузах. Насколько образовательные планы выпускников воплотились в жизнь?

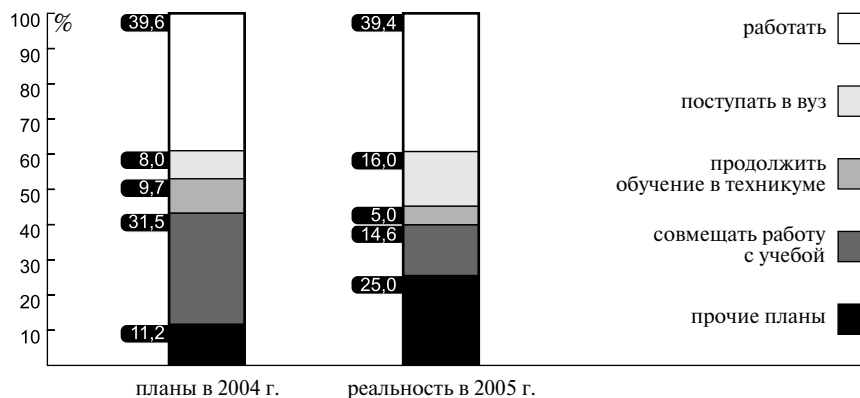


Рис. 2. Намерения работать по специальности и реальное поведение выпускников учреждений начального профессионального образования 2004 года

Результаты исследования показывают (рис. 2), что реализовать свои трудовые намерения смогли почти все планировавшие (около 39 %). Если в 2004 году совмещать работу с учебой планировал каждый третий учащийся (31,5 %), то в начале 2006 года сумели осуществить такие планы лишь половина из них. Продолжать обучение в системе среднего профессионального образования в 2004 году намеревались 9,7 % опрошенных, а реализовали свои планы лишь 5 %. Интересно, что поступать в вузы и учиться на дневном отделении планировали 8 % учащихся профессиональных училищ / лицеев, а к моменту опроса студентами высшей школы являются 16 % выпускников. Можно предположить, что увеличение числа поступивших в вуз на очную форму обучения происходит частично за счет группы учащихся, которые планировали совмещать учебу с работой и в дальнейшем предпочли учебу работе.

Отметим, что почти каждый третий выпускник учебных заведений системы НПО продолжает обучение в вузе (как в очной форме, так и на различных платных заочных формах обучения, в том числе в иногородних вузах). По результатам опроса, доля продолжающих обучение на более высоких уровнях профессионального образования через полтора года после окончания обучения ниже данных образовательной статистики. Так, доля выпускников учреждений НПО 2004 года, поступивших в учреждения среднего и высшего профессионального образования, по Самарской области составляет 6 % и 43 % соответственно (в целом по РФ в 2004 году в учреждения СПО поступили 3,9 % выпускников,

в вузы — 34,9 % [Агранович, Кожевникова, 2006. С. 96–97]). Если расхождения в численности обучающихся в учреждениях СПО находятся в пределах ошибки репрезентативности (и могут быть объяснены возможным смещением выборки), то более низкие оценки продолжения обучения выпускников НПО на уровне высшего профессионального образования допускают различные интерпретации. Возможно, сведения, предоставляемые образовательными учреждениями в органы статистики, несколько приукрашивают ситуацию с продолжением обучения выпускников НПО на более высоких ступенях профессионального образования. Другое объяснение заключается в том, что поступление в вуз после получения НПО вовсе не гарантирует продолжения обучения в вузе через полтора года.

Практически 70 % респондентов, продолжающих обучение в системе среднего или высшего профессионального образования, в той или иной степени связывают профессиональную направленность обучения с полученной рабочей профессией, то есть в большинстве случаев не происходит депрофессионализации молодых специалистов.

Отметим, что выпускники, работающие в настоящее время по профессии обучения, полученной в учреждении НПО, чаще продолжают образование в рамках родственной специальности. Молодые работники, трудоустроенные не по профессии обучения, чаще предпочитают осваивать новые специальности, либо учатся по смежной профессии. В настоящее время продолжают обучение в различных формах 39 %. Возможно, что в течение рассматриваемого периода не всем выпускникам удалось реализовать свои образовательные планы. Каковы образовательные планы тех, кто в настоящее время не продолжают обучение?

Через полтора года после окончания обучения свои образовательные намерения опрошенным выпускникам 2004 года удалось реализовать лишь частично (продолжают обучение на более высоких ступенях образования во всех формах 35,6 % вместо планировавших 49,2 %). В то же время планы продолжения образования сохранились: 51 % респондентов на момент опроса выразили желание повышать свой образовательный уровень в той или иной форме.

\* \* \*

Особенности поведения выпускников системы начального профессионального образования на рынке труда после окончания учебного заведения показывают, что эта часть молодежи в целом имеет довольно слабые стартовые позиции. Хотя полученная профессия в большинстве случаев является востребованной на рынке труда, уровень образования позволяет продолжать обучение на более высоких ступенях, а качество подготовки позволяет расширять профессиональные навыки и осваивать смежные профессии. В то же время внешняя среда трудоустройства

и сохранения рабочих мест ставят выпускников в довольно жесткие конкурентные условия, что влечет согласие на неудовлетворяющие выпускников условия и уровень оплаты труда, высокий уровень трудовой мобильности. Информационное сопровождение обучения (профориентационная работа) в системе начального профессионального образования в большинстве случаев обеспечивает адекватное представление о будущей работе. Однако отсутствие опыта работы, навыков поиска мест трудоустройства, ведения переговоров с работодателем и неуверенности в собственных силах зачастую становятся серьезным тормозом для профессиональной и социальной карьеры выпускников. На наш взгляд, образовательная политика учреждений системы начального профессионального образования достаточно эффективна в области профессиональной подготовки учащихся, однако развития требует направление адаптации учащихся к конкурентным условиям поиска и занятия рабочих мест, привития навыков эффективного поведения на рынке труда. «Концептуальные» навыки — умение прогнозировать события, принимать ответственные решения, планировать деятельность групп людей — должны стать ключевыми компетенциями молодых специалистов. Социальная политика должна быть направлена на создание более мягких (льготных) условий трудоустройства и социализации этой когорты молодежи.

Происходящие изменения в экономике страны, переход к экономике рыночного типа требуют включения профессионального образования в новые экономические отношения. Предъявляются новые требования к подготовке специалистов «современного образца», «рыночного типа», конкурентоспособных специалистов. Подобная ориентация на рыночные отношения ставит задачи перехода от сложившейся парентократической модели образования к модели конкурентного воспроизводства социально-профессиональной структуры общества.

### **Список литературы**

*Агранович М. Л., Кожеевникова О. Н.* Состояние и развитие системы общего среднего образования в Российской Федерации: Национальный доклад. 2005. М.: Аспект Пресс, 2006.

*Выбор* молодежью жизненного пути (опыт межрегионального социологического исследования) / Под ред. Е. М. Бабосова, М. Х. Титмы. Минск: Наука и техника, 1998.

*Кабалина В., Козина И.* Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур // Человек и труд. 2000. № 12.

*Кириллова М.* Поиск работы: Соотношение институциональных и неформальных механизмов мобильности // Социально-трудовые исследования. Вып. 4. Формирование рынка труда и социальная мобильность в России. М.: ИМЭМО РАН, 1995.

*Когда наступает время выбора (Устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений) / Отв. ред. Г. А. Чередниченко. СПб.: Изд-во РХГИ, 2001.*

*Козина И.* Поиск работы и причины обращения к формальным каналам трудоустройства // Государственная и частные службы занятости на рынке труда. Исследование эффективности формальных посредников при трудоустройстве / Под ред. В. Кабапиной и И. Козиной. М.: РОССПЭН., 2000. С. 65–74.

*Конкурентоспособность выпускника определяет рейтинг учреждения профобразования / Под ред. С. Ю. Алашеева. Самара: Изд-во ЦПО, 2004.*

*Константиновский Д. Л.* Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности (профессиональные ориентации российских старшеклассников 90-х годов: планы и их реализация). М.: Центр социологии образования РАО, 2000.

*Константиновский Д. Л., Шубкин В. Н.* Переход от образования к труду: явные и скрытые конфликты // Образование в социокультурном воспроизводстве: механизмы и конфликты. М.: Институт социологии РАН, 1994.

*Начальное профессиональное образование: динамика социальных показателей. Самара: Профи, 2001.*

*Рейтинг – 2002 учреждений начального профессионального образования Самарской области. Самара: Профи, 2002.*

*Рощин С. Ю.* Переход «учеба – работа»: омут или брод? WP3/2006/10. М.: ГУ – ВШЭ, 2006.

*Рощин С. Ю., Маркова К. В.* Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда. М.: EERC, 2004.

*Социальная функция профессионального училища: рейтинг учреждений начального профессионального образования Самарской области (отчет по результатам исследования «Выпускник – 2000»). Самара: Профи, 2000.*

*Спрос на рабочую силу – мнение работодателей. Информационный бюллетень М.: ГУ – ВШЭ, 2006.*

*Требования работодателей к системе профессионального образования / Под ред. Т. Л. Клячко, Г. А. Красновой; Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. М.: МАКС Пресс, 2006.*

---

Татьяна Григорьевна Кутейницына  
директор Центра исследований рынка труда, г. Самара  
электронная почта: kuteinit@mail.ru

---