

ЭКАНОМІКА, САЦЫЯЛОГІЯ, ПРАВА

УДК 331.53:378.183.063

ТРУДОУСТРАИВАЕМОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА: НОВЫЕ ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Е. В. Ванкевич

доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе
Витебский государственный технологический университет

С. О. Горовой

магистрант, преподаватель-стажер кафедры менеджмент
Витебский государственный технологический университет

В статье проанализированы основные показатели молодежного рынка труда Республики Беларусь, отмечены его ключевые особенности. Систематизированы существующие методики анализа трудоустраиваемости выпускников учреждений образования на рынке труда и исследования востребованных навыков. Проведен мониторинг трудоустройства выпускников дневной формы обучения УО «ВГТУ», в результате которого определены наиболее эффективные методы поиска работы; ключевые навыки молодых специалистов, обеспечивающие эффективную занятость; степень соответствия получаемых навыков требованиям нанимателей. Разработаны практические рекомендации для учреждений образования, молодежи и органов государственного управления в сфере занятости, реализация которых создаст основу для повышения эффективности использования человеческого капитала в национальной экономике.

Ключевые слова: трудоустраиваемость, рынок труда, выпускники, учреждения образования, молодежь, востребованные навыки.

Введение

Трудоустройство выпускников является одним из основных индикаторов эффективности образовательного процесса, его практикоориентированности, востребованности, учитывается во многих рейтингах учреждений высшего образования. Поэтому изучение результатов трудоустройства выпускников имеет важное прикладное значение. Практика показывает, что молодежь часто сталкивается с дополнительными трудностями на рынке труда: несоответствие полученного образования потребностям рынка труда, отсутствие опыта, нежелание работодателей принимать на работу молодых специалистов, несоблюдение условий труда и др. Специалисты считают, что рынок труда молодежи имеет свою специфику в механизмах формирования спроса и предложения на нем, и в институциональном строении [1; 2; 3; 4; 5], поэтому нуждается в более детальном исследовании. Это объясняется следующими обстоятельствами:

– высокий уровень безработицы среди молодежи – намного превышающий общий уровень безработицы в стране, то есть молодежь является достаточно уязвимой категорией населения на рынке труда. В Беларуси в 2020 г. уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15–19 лет составил 22,1%, в возрасте 20–24

© Ванкевич Е. В., Горовой С. О., 2022

года – 10,8 % (для сравнения – в среднем по населению в трудоспособном возрасте – 4%) [6]. Сопоставление уровня безработицы и уровня занятости среди молодежи Республики Беларусь с аналогичными показателями в других странах (таблица 1) привело к выводу, что такая ситуация характерна для всех стран;

Таблица 1 – Уровень занятости и безработицы (общий и среди молодежи) в Республике Беларусь и странах мира в 2020 году, в %

Страна (группа стран)	Уровень занятости:		Уровень безработицы:	
	<i>общий</i>	<i>среди молодежи</i>	<i>общий</i>	<i>среди молодежи</i>
Европейский союз	59,2	46,0	7,1	12,5
Зона Евро	58,8	45,7	7,8	13,6
Бельгия	56,4	43,5	5,6	9,3
Чехия	64,2	45,2	2,6	5,3
Дания	65,6	60,4	5,6	10,7
Германия	67,5	60,9	3,8	5,3
Греция	49,0	29,0	16,3	29,3
Испания	53,6	32,4	15,5	28,3
Франция	56,1	43,3	8,0	15,2
Италия	50,7	29,0	9,2	22,0
Латвия	64,2	47,8	8,1	13,2
Польша	59,2	47,8	3,2	7,1
Швеция	67,2	56,9	8,3	13,0
Норвегия	67,1	62,0	4,4	8,1
Турция	44,7	38,1	13,2	21,7
Республика Беларусь	66,9	56,7	4,0	6,5

Источник: [7, с. 170].

– появление среди молодежи поколения NEET (молодежь, которая не учится и не работает), что является предпосылкой для формирования деструктивного поведения молодых людей;

– усиление несоответствий на рынке труда между полученной специальностью (квалификацией) и требованиями рабочих мест.

Указанные обстоятельства обусловили появление нового термина на рынке труда выпускников – трудоустраиваемость, которая характеризует эффективность перехода от учебы к работе.

В Республике Беларусь в соответствии с Положением о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденным Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 22.06.2011 № 821 (в редакции Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 16.05.2014 № 470), ведется системная работа по организации трудоустройства выпускников и мониторингу их трудоустройства в течение двух лет после выпуска. В составляемой ведомости персонального учета распределения выпускника в учреждении образования аккумулируется информация о его распределении, соответствии рабочего места

выбранной специальности, прибытии на первое рабочее место и трудоустройстве. В Министерстве образования на основе отчетности подчиненных учреждений формируется общая база данных о трудоустройстве выпускников, которая затем отражается в национальной статистике.

Отмечая несомненные достоинства такой информации, правомерно выделить ряд направлений, по которым необходимо ее развитие в современных условиях:

- в данной информации содержатся данные о выпускниках, подлежащих распределению. Но распределению, в свою очередь, подлежат только выпускники, обучающиеся за счет средств государственного бюджета – в 2020 году за счет средств бюджета обучалось 44,3 % выпускников учреждений высшего образования, 62,5% выпускников учреждений среднего специального образования и % выпускников учреждений профессионально-технического образования (рассчитано по данным «Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2021», Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2021, с. 89, 93);

- учитывается только соответствие полученной специальности рабочему месту, но нет информации в разрезе полученных навыков, знаний, их применимости, достаточности (или недостаточности), что ограничивает возможности использования данной статистики в совершенствовании образовательного процесса;

- имеющаяся информация сформирована в виде, не позволяющем провести исследования связи между качествами выпускника, его навыками и эффективностью трудоустройства.

Основная часть

В экономической литературе можно выделить несколько методических подходов к исследованию трудоустраиваемости выпускников:

- исследования перехода от учебы к работе, включая методический подход MOT, основанный «на формировании данных о потоках, которые показывают динамику рабочего опыта молодежи во времени» [1, с. 133] и построении матрицы переходов (матрицы потоков), показывающей количество молодых людей, переходящих из одного состояния рынка труда в другое [1, с. 137–147]. По данной методике Программой занятости молодежи MOT (Work4Youth) проводилось международное обследование [8]. В отношении перехода от учебы к работе рассчитываются потоки занятых, безработных, неактивных молодых людей, получающих образование, неактивных молодых людей, не получающих образование, для оценки следующих показателей: доля выпускников, выходящих на рынок труда; вероятность получения работы сразу после окончания учреждения образования; ожидаемая продолжительность периода безработицы выпускников, выходящих на рынок труда; доля выпускников, нашедших работу в сфере формальной занятости сразу после школы; пр.;

- методический подход ЕФО, Cedefop, MOT по отслеживанию трудоустройства выпускников («tracer studies») [7], который основан на опросе и в настоящее время широко используется во многих странах ЕС;

- изучение модели перехода на основе панельных данных мониторинга экономики и здоровья [2; 9];

- экспертные полуструктурированные интервью [3].

В зависимости от наличия эмпирических данных и целей исследования в различных источниках используются различные методы обработки данных (анализ

транзитивных матриц, временных рядов, эконометрический анализ факторов перехода к работе), используется расширенный перечень индикаторов для анализа (характеристика рабочих мест молодежи, заработная плата, дополнительное обучение, пр.).

В практике исследования перехода молодежи от учебы к работе в Республике Беларусь отсутствуют панельные базы первичных данных, доступные исследователям для анализа и обработки. Для анализа трудоустраиваемости выпускников можно воспользоваться данными Национального статистического комитета Республики Беларусь (в частности, обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения, в которых представлена определенная информация об исследуемом явлении) [6]. С использованием этих данных специалистами ЕФО был проведен компаративный анализ в рамках Программы Восточного Партнерства (2017–2018 гг.). Специализированные исследования перехода от учебы к работе были проведены в рамках проекта технической помощи ЕС «Занятость, профессиональное образование и обучение в Беларуси» (2017–2021 гг.), а также в рамках отдельных научно-исследовательских проектов специалистами ВГТУ по авторской анкете и по опроснику, разработанному на основе методологии МОТ (2009, 2015–2017 гг.) [5; 9]. В результате сделан общий вывод, что современное состояние молодежного рынка труда Республики Беларусь характеризуется наличием несоответствий между полученным образованием и квалификацией, и требованиями нанимателей. Существенной причиной такого дисбаланса является разрыв между полученным образованием молодого специалиста и реальными требованиями навыков на рынке труда. Однако достичь одновременного количественного соответствия между структурой выпуска специалистов из учреждений образования и структурой потребности экономики невозможно, поэтому необходим анализ потребности в конкретных компетенциях, а не только в количестве специалистов. В том случае, если необходимые навыки и компетенции не сформированы у выпускников в процессе обучения, то возможность их эффективного трудоустройства снижается, следовательно, возникает невостребованность данных специалистов на рынке труда. Данные исследовательские задачи могут быть решены с помощью организации мониторинга трудоустройства выпускников университета.

Мониторинг трудоустройства выпускников Витебского государственного технологического университета. В мониторинге трудоустройства выпускников университета участвовали 114 респондентов – выпускников, что составляет 24,73% от общего количества. Респондентами выступили выпускники дневного отделения факультета экономики и бизнес-управления, факультета производственных технологий, факультета информационных технологий и робототехники. Мониторинг проводился на основе анкеты ЕФО [4], адаптированной к национальному контексту с целью определения наиболее эффективных способов поиска работы и трудоустройства, выявления наиболее востребованных нанимателями навыков для разработки рекомендаций учреждениям образования и студентам для совершенствования учебного процесса и повышения трудоустраиваемости выпускников на рынке труда.

Большинство выпускников нашли себе первое рабочее место в период менее 1-го месяца – 48,60% от общего числа (рисунок 1). 25,75% респондентов отметили период поиска от 3 до 6 месяцев и 10,00% – от 1 до 3 месяцев.

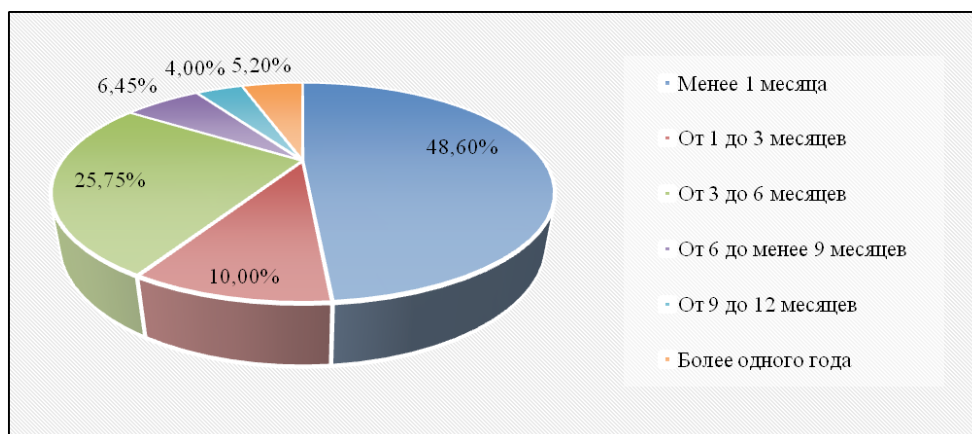


Рисунок 1. Ответы респондентов о продолжительности поиска первого рабочего места

Еще одним положительным моментом выступает то, что 44,20% респондентов приступили к работе по специальности еще до завершения обучения (рисунок 2).

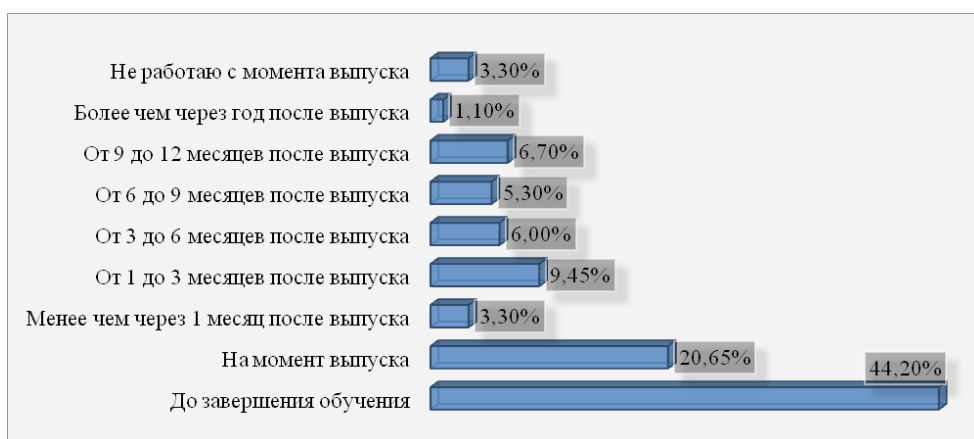


Рисунок 2. Ответы респондентов о периоде вступления на работу

То есть выпускники быстро находили себе первое рабочее место после завершения обучения и не переходили в категорию длительной безработицы. Это свидетельствует о достаточно быстрой адаптации к рынку труда, несмотря на существующую конкуренцию на нем. Вместе с тем 63,75% респондентов обозначили, что в процессе поиска работы ключевой проблемой было отсутствие опыта работы, что еще раз подчеркивает необходимость усиления практико-ориентированной подготовки.

Наиболее эффективными способами поиска работы, по мнению выпускников, стали: семейные связи – 23,30%; личные связи (друзья, однокурсники и др.) – 17,95%; обязательное распределение – 14,10%; подработка – 15,60%; поисковые сайты по трудоустройству – 12,20%. Необходимо выделить, что 63,40% респондентов имели 1 рабочее место после выпуска, 21,10% – 2 рабочих места и 15,50% – 3 и более рабочих мест.



Рисунок 3. Ответы респондентов о наиболее эффективных способах поиска работы

Уровень оплаты труда молодых специалистов в значительной степени варьируется (рисунок 4), но в целом невысокий: у 34,60% респондентов – 601–900 рублей; у 12,2% опрошенных – 300–600 рублей; у 5,70% – менее 300 рублей. Треть выпускников имеют уровень оплаты труда выше 1200 рублей в месяц.

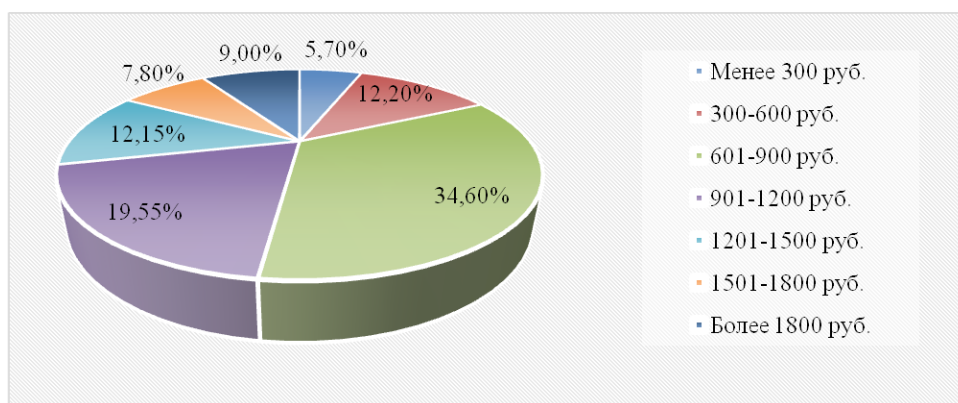


Рисунок 4. Ответы респондентов об уровне оплаты труда

Одним из ключевых этапов исследования стало определение востребованных навыков и компетенций. Учитывая, что в Беларуси на данный момент нет классификатора навыков в исследовании использованы европейские классификаторы (ESCO и ISCO). В результате исследования выявлено, что наиболее востребованной на рабочем месте группой навыков стала группа надпрофессиональных навыков (или «soft skills»), за которую высказались 57,5% респондентов; вторую позицию занимают профессиональные навыки, соответствующие трудовой деятельности («hard skills») – 22,5%; третью – цифровые навыки («digital skills») – 20,0%.

В разрезе конкретных навыков мнения респондентов различны (рисунки 5–7).

Среди над-профессиональных навыков как наиболее значимые респондентами отмечены следующие:

- умение решать сложные задачи (88,6% от общего числа ответов);
- многозадачность (75,8%);
- креативность (65,9%);

– гибкость (60,8%);
 – организованность (56,7%). Наименее значимыми оказались логическое мышление, трудовая этика и эмоциональный интеллект.



Рисунок 5. Ответы респондентов о востребованных компетенциях группы надпрофессиональных навыков

Среди надпрофессиональных навыков как наиболее значимые респондентами отмечены следующие:

– умение решать сложные задачи (88,6% от общего числа ответов);
 – многозадачность (75,8%);
 – креативность (65,9%);
 – гибкость (60,8%);
 – организованность (56,7%). Наименее значимыми оказались логическое мышление, трудовая этика и эмоциональный интеллект.

Из группы компетенций профессиональных навыков (рисунок 6) наиболее значимыми стали навыки работы с компьютером (60,5% от общего числа ответов) и технические навыки (25,8%), наименее значимыми – математические навыки и знание иностранных языков – 10,3% и 3,4% соответственно.

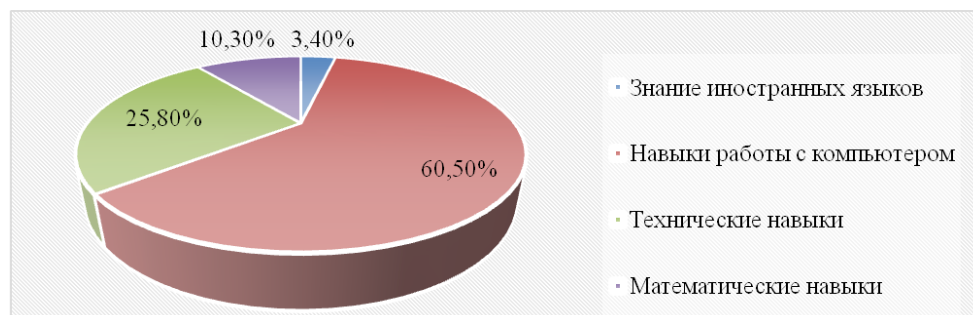


Рисунок 6. Ответы респондентов о востребованных профессиональных навыках

Среди цифровых навыков наиболее востребованными оказались: аналитика данных (30,1%), социальные медиа (17,8%) и цифровой бизнес-анализ (15,45%) (рисунок 7).



Рисунок 7. Ответы респондентов о наиболее востребованных цифровых навыках

Следует отметить, что на успешное трудоустройство выпускников навыки группы «soft skills» оказали наибольшее влияние – на 58,9%; при этом «hard skills» – на 27,2%; «digital skills» – на 13,9%. На вопрос открытого типа о недостающих навыках для трудоустройства самым частым ответом стал недостаток опыта работы – 37,1% ответов респондентов. Вместе с тем 20,5% респондентов отметили, что всех навыков хватает, и они успешно трудоустроены.

70,85% респондентов оценили соответствие полученных навыков в университете требованиям работодателей на 3 балла и ниже (рисунок 8), что свидетельствует о масштабах несоответствия полученного образования требованиям рабочих мест – то есть навыки, приобретенные во время обучения в университете, не в полной мере совпадают с компетенциями, необходимыми для конкретных рабочих мест. Следовательно, возникает необходимость в оптимизации содержания образовательных программ университета с учетом направленности на востребованные компетенции рынка труда.

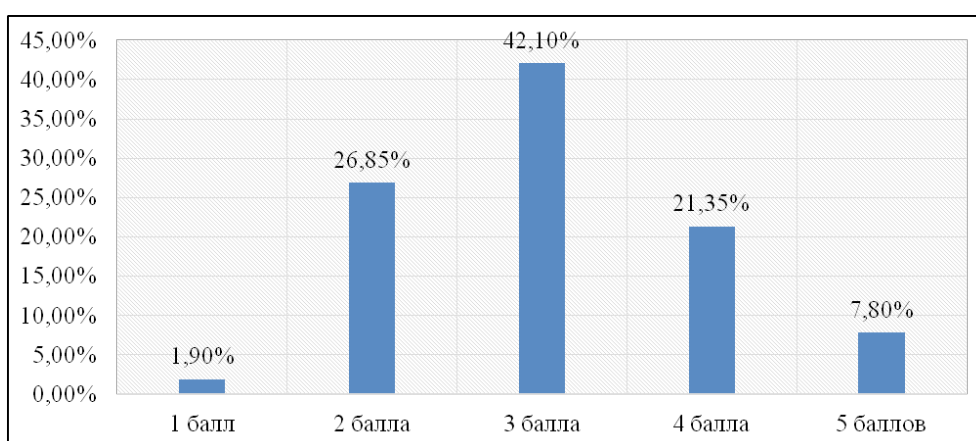


Рисунок 8. Ответы респондентов о соответствии навыков

У 43,8% респондентов текущая работа полностью соответствует с полученной квалификацией (рисунок 9).

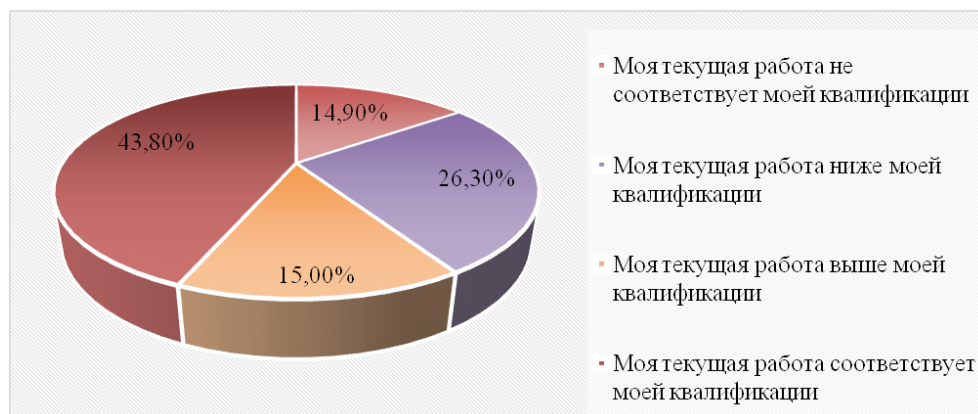


Рисунок 9. Ответы респондентов о соответствии квалификации

Параметры вертикального несоответствия следующие: у 26,3 % респондентов текущая работа требует более низкой квалификации (это характеризует размеры избыточного образования), для 15 % респондентов характерно недостаточное образование (требования на рабочем месте выше, чем полученная квалификация). Для 14,9 % работа не соответствует квалификации – это так называемое горизонтальное несоответствие на рынке труда. В целом несоответствие на молодежном рынке труда для опрошенных выпускников составило 56,2 %, что выше, чем параметры соответствия. Такие результаты подчеркивают необходимость внесения изменений в образовательные программы в соответствии с запросами молодежного рынка труда.

В результате процедуры статистического ранжирования сформирован перечень наиболее востребованных навыков и компетенций молодежи на рынке труда (таблица 2).

Таблица 2 – Перечень востребованных навыков и компетенций

Ранг	Компетенция	Группа навыков
1	Умение решать сложные задачи	«soft skills»
	Многозадачность	
	Креативность	
2	Навыки работы с компьютером	«hard skills»
3	Гибкость	«soft skills»
	Организованность	
4	Аналитика данных	«digital skills»
5	Технические навыки	«hard skills»
6	Социальные медиа	«digital skills»
	Цифровой бизнес-анализ	

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

– непродолжительный период поиска выпускниками первого рабочего места – до одного месяца и от 3-х до 6 месяцев – 48,60 % и 25,75 % от общего числа респондентов;

– быстрое вступление выпускников на работу – 44,2 % еще до завершения обучения в университете; 20,65 % – на момент выпуска;

– для большинства респондентов – 82,10 % ответов – характерен статус постоянная работа, а также рабочая неделя с продолжительностью от 31 до 40 часов – 53,50 % ответов;

– наиболее востребованной группой навыков оказалась группа «soft skills» – 57,5 % ответов респондентов, которая на 58,9 % обусловила эффективное трудоустройство выпускников;

– наиболее востребованные компетенции – умение решать сложные задачи, многозадачность, креативность, навыки работы с компьютером, гибкость;

В качестве основного ограничения при трудоустройстве респондентами отмечено отсутствие опыта работы.

Ключевыми факторами успешного трудоустройства выпускниками определены:

– направленность обучения на получение профессиональных практических навыков, а также на формирование над-профессиональных навыков, облегчающих поиск работы, трудоустройство и эффективную занятость на рабочем месте;

– необходимость совмещения учебы и работы в процессе обучения для повышения вероятности эффективного трудоустройства по завершении обучения;

– наиболее эффективные способы поиска работы: семейные связи, личные связи подработка во время обучения, распределение в университете и сайты по поиску работы.

Таким образом, если студенты смогут обладать и соответствовать перечисленным характеристикам, вероятность их успешного трудоустройства по окончании университета существенно повысится.

Заключение

В Республике Беларусь создан хороший институциональный каркас для исследования трудоустраиваемости выпускников, который нуждается в дальнейшем развитии и расширении его аналитических возможностей. Информирование играет важную роль в подготовке участников к правильному принятию решений. Для этого необходимо публиковать открытые обзоры и прогнозы рынка труда и его отдельных сегментов, результаты исследований проблем занятости и безработицы среди выпускников разных учреждения образования, разных специальностей, разных лет выпуска, чтобы все участники могли действовать в условиях полного информационного сопровождения. Такую информацию государственные органы могут использовать при разработке программ социально-экономического развития и содействия занятости, население – в целях профессиональной ориентации, выбора профиля подготовки и специальности, обзора качества подготовки в учреждениях образования, сами учреждения образования – для карьероориентированного обучения, наниматели (объединения нанимателей, отраслевые органы управления) – в качестве основы для разработки отраслевых программ, формирования прогнозов будущих компетенций и профессиональных навыков, организации профессио-

нальных советов (совместно с учреждениями образования), др. Особенно важным представляется формирование информированности у молодых людей (абитуриентов, учащихся, выпускников). При принятии решения о выборе профессии важна не столько текущая конъюнктура рынка труда, сколько понимание той области знаний, к которой он лично предрасположен. Первое, с чего надо начать любому человеку – с осознания своей собственной, индивидуальной конкурентоспособности на рынке труда – то есть того, какие персональные навыки, компетенции, деловые и личные качества могут стать залогом успешного трудоустройства, что еще нужно в себе сформировать, развить. Молодому человеку надо учиться самому быть активным на рынке труда, а не ждать, что кто-то создаст для него рабочее место и трудоустроит. При этом можно выделить базовые навыки и компетенции, которые важны в настоящее время для нанимателей и востребованы на рынке труда. Это сформирует фундамент индивидуальной конкурентоспособности на рынке труда, что и составляет сущность трудоустраиваемости выпускника. Исследование показало, что многие выпускники достаточно пассивны на рынке труда, не проводят самостоятельного анализа вакансий, изучения требований нанимателей, не имеют четких карьерных представлений. Поэтому в учреждениях образования больше внимания необходимо уделять обучению навыкам активного поведения на рынке труда – как составить свое резюме, вести самостоятельный поиск вакансий (для прохождения практики, поиска места работы во время учебы, поиска постоянного рабочего места после окончания учебного заведения), вести беседу с потенциальным нанимателем, общаться, представлять себя, слушать других, пр. Это формирует активную позицию выпускника на рынке труда, повышает его индивидуальную конкурентоспособность и, следовательно, шансы на эффективное трудоустройство.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анализ рынка труда молодежи. Пакет учебно-информационных материалов по рынку труда молодежи / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Employment Policy Department. Москва: МОТ, 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_425634.pdf. – Дата доступа: 20.02.2022.
2. **Вариавская, Е. Я.** Успешность перехода «учеба–работа»: для кого дорога легче? / Е. Я. Вариавская // Социологические исследования. – 2016. – № 2. – С. 39–46.
3. Молодежная безработица приграничных регионов: опыт компаративного анализа: монография / Е. В. Ванкевич, Е. Н. Коробова, О. В. Зайцева, О. Я. Лавриненко, В. В. Меньшиков, А. В. Охотина; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2017. – 157 с.
4. **Schomburg, H.** Matching supply and demand of skills on the labour markets in transition and developing countries. Vol. 6. Carrying out tracer studies. ETF, Cedefop, ILO, 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/edemp/ifp_skills/documents/publication/wcms534331.pdf. – Дата доступа: 25.02.2022.
5. **Ванкевич, Е. В.** Исследование проблем занятости и безработицы молодежи на региональном рынке труда / Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева, Е. Н. Коробова // Вестник ВГТУ. – 2016. – № 2. – С. 134–144.
6. Занятость населения в Республике Беларусь в 2020 году (по материалам выборочного обследования). Стат. бюллетень. Минск, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 05.03.2022.
7. **Ванкевич, Е. В.** Современные технологии реализации политики занятости молодежи на основе анализа востребованных на рынке труда навыков / Е. В. Ванкевич, С. О. Горовой, И. Н. Калиновская // Вестник ВГТУ. – № 40 (1). – 2021. – С. 168–184.
8. **Elder, S.** Module 1: Basic concepts, roles and implementation process. ILO school-to-work transition survey: A methodological guide International Labour Office. Geneva: ILO, 2009. [Электронный ресурс]. –

Режим доступа: https://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm. – Дата доступа: 11.03.2022.

9. *Варшавская, Е. Я.* Выпускники инженерно-технических и экономических специальностей: между спросом и предложением / Е. Я. Варшавская, Е. С. Котырло // Вопросы образования. – 2019. – № 2. – С. 98–128.

Поступила в редакцию 12.04.2022 г.

Контакты: vankevich_ev@tut.by (Ванкевич Елена Васильевна),
stanislavgorovoj@gmail.com (Горовой Станислав Олегович)

***Vankevich E. V., Gorovoy S. O.* EMPLOYABILITY OF GRADUATES IN THE LABOUR MARKET: NEW TASKS OF THE EDUCATION SYSTEM IN THE AGE OF DIGITALIZATION**

The article analyzes the main indicators of the youth labour market in the Republic of Belarus, highlights its key features. The existing methods of analyzing the employability of graduates of educational institutions in the labour market are systematized. The monitoring of employment of full-time graduates of VSTU has been carried out, as a result the most effective methods of job search, key competencies of young professionals that ensure effective employment, the degree of compliance of the acquired skills with the requirements of employers have been determined. Practical recommendations in the field of employment have been developed for educational institutions, youth and government, the implementation of which will create the basis for improving the efficiency of human capital use in the national economy.

Keywords: employability, labour market, graduates, educational institutions, youth, in-demand skills.