

## ВЫПУСКНИКИ СРЕДНИХ СПЕЦИАЛЬНЫХ И ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

*Автор: Лихачёва Светлана Николаевна,  
заведующий кафедрой политологии и социологии*

**Контактная информация:** тел.: (+375 222) 23-26-83,

эл. почта: lihacheva\_sn@mail.ru

**Описание:** *Изучено состояние профессиональной подготовки, трудовой деятельности и социальной защищенности выпускников средних специальных и высших учебных заведений Могилевской области. Проанализированы как объективные, так и субъективные факторы успешности начала трудового пути; выделены новые особенности функционирования системы образования и рынка труда в условиях социально-экономических изменений.*

**Description:** *The state of training, employment and social protection of the students which have graduated from secondary and higher educational establishments of Mogilev region is studied. Both objective and subjective factors of their success at the start of their career, new tendencies in the education system and labour market in terms of socio-economic changes are analyzed.*

**Область применения разработки:** Государственное управление. Образование.

**Основные преимущества разработки** состоят в изучении мнения работодателей относительно подготовки и востребованности выпускников на рынке труда и сравнении его с ожиданиями молодых специалистов, совершенствовании социального, правового, экономического статуса молодого специалиста с учетом изменений ситуации на рынке труда.

Выпускники средних специальных и высших учебных заведений занимают особое место в государственной молодежной политике, однако, несмотря на повышенное внимание к ним, ряд проблем остается нерешенным. Наиболее острая из них – начало самостоятельной трудовой деятельности. Ситуация на первом рабочем месте может оказать решающее воздействие на всю дальнейшую карьеру молодого специалиста, поэтому его первоначальной профессиональной адаптации необходимо уделять особое внимание. Сложность этого процесса зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности [1, с. 22]. При этой базовой основе успешной профессиональной адаптации должны выступать знания, умения и навыки, полученные в учебном заведении. В числе основных функций, выполняемых в обществе системой образования, исследователи называют формирование профессионально-квалификационной структуры, которая с количественной стороны

отвечает за формирование профессионально-образовательного состава населения, а с качественной – обеспечивает формирование производственных качеств работников [2, с. 248-250]. Социологическое исследование было проведено на основе опроса 385 выпускников, приступивших к работе. Подавляющее большинство в той или иной степени довольны своей ситуацией на первом рабочем месте: полностью удовлетворены – 30,4%, частично – 63,6%, совсем не удовлетворены – 5,5%. Основные причины недовольства следующие: низкая заработная плата – 59,2%, чрезмерная загруженность работой – 27,2%, недостаточно знаний и опыта – 19,3%, не решается жилищный вопрос – 18,1%, плохие условия труда – 16,9%, низкий престиж профессии – 13,8%, плохой психологический климат в коллективе – 11,1%, несправедливое распределение обязанностей – 11,0%, неинтересная работа – 5,5%, плохие отношения с руководством – 1,9%.

Нареканий на современную систему образования в наши дни очень много. Одно из распространенных – оторванность от реальной ситуации производства, управления; перегруженность теорией; большое количество общенаучных предметов и т.д. Возможно, это создает сложность при первичной адаптации на рабочем месте, когда требуется четкость и последовательность выполняемых действий. При этом все желают получить воспитанного, эрудированного, инновационно мыслящего, умеющего работать с людьми специалиста, а он не сформируется только на основе прикладных дисциплин. Рассмотрим, как оценивают свою подготовку молодые специалисты и их наематели (см. таблицу 1).

*Таблица 1*

**Распределение ответов на вопрос:**  
**«Как бы Вы оценили подготовку в учебных заведениях?», %**

<b>Варианты ответов</b>	<b>Выпускники</b>	<b>Наниматели</b>
Хорошая теоретическая и практическая подготовка	34,3	20,9
Удовлетворительная теоретическая и практическая подготовка	27,3	17,3
Не хватает теоретических знаний	1,8	2,7
Не хватает практических знаний	36,6	58,2

При ответах на этот вопрос респондентам была предложена смешанная шкала, если кто-то затруднялся дать однозначную оценку, то мог уточнить, каких именно знаний не хватает. Мы видим, что наниматели более критично оценивают подготовку молодых специалистов, особенно их практические знания. С одной стороны, опыт со временем появляется, но необходимо понимать и работодателя, несущего ответственность за производственный процесс. В системе среднего специального и вузовского образования стоит в рамках учебного процесса находить возможности моделирования реальных производственных ситуаций, а не ограничиваться их теоретическим описанием.

С началом трудовой деятельности само представление о выбранной профессии у многих подвергается изменению (см. таблицу 2).

**Распределение ответов на вопрос:**  
**«Как изменилось Ваше представление о выбранной профессии**  
**после начала самостоятельной трудовой деятельности?», %**

Варианты ответов	Общее распределение	Выпускники ссузов	Выпускники вузов	Крупные города	Рай-центры	Села
Не изменилось	64,4	60,8	66,2	68,6	65,7	53,5
В лучшую сторону	16,4	24,0	12,7	12,6	18,5	22,1
В худшую сторону	17,4	13,6	19,2	17,3	14,8	20,9

Неизменным осталось представление об избранной профессии у более чем половины респондентов, что может означать их хорошую осведомленность о ней при поступлении в учебное заведение. Почти у каждого четвертого выпускника ссузов оно изменилось в лучшую сторону, у тех, кто поехал в сельскую местность, – 22,1%, однако эта же категория лидирует среди разочаровавшихся в своем выборе (20,9%).

Одним из самых дискуссионных вопросов последних лет является обязательное распределение выпускников после окончания бюджетной формы обучения в учебном заведении. К сожалению, сама процедура распределения пока проходит очень болезненно для студентов-выпускников. Они находятся в неведении о том, где им в ближайшие два года придется работать и жить. В самой форме распределения молодых специалистов не устраивает следующее: недостаток информации о будущем месте работы, зарплате, бытовых условиях – 51,4%, ограниченный выбор рабочих мест – 48,5%, не предоставляется информация о правовой защите молодых специалистов – 15,4%, не учитываются семейные обстоятельства – 14,3%, предоставляется работа не по специальности – 12,1%. Таким образом, студенты-выпускники желают иметь, в первую очередь, полную информацию и возможность выбора. Это организационные вопросы, но на сегодняшний день они целиком возложены на учебные заведения, которые не имеют широких полномочий влияния на потенциальных работодателей по своевременному предоставлению информации о вакансиях. Сведения о правовой защите молодых специалистов общедоступны, но, возможно, необходимы юридические консультации по конкретным проблемам. Наиболее болезненно выглядит проблема учета семейных обстоятельств, чаще всего вынужденное раздельное проживание молодых супругов. Имеется необходимость на законодательном уровне рассмотреть вопросы поддержки молодой семьи, решившей переехать по месту распределения одного из супругов.

Молодые специалисты традиционно характеризуются высокой мотивацией к достижению определенных карьерных высот. Они стремятся получить быстрый и значительный результат. Поэтому представляет интерес, что думают о перспективе карьерного роста в своей организации наши респонденты (см. таблицу 3).

**Распределение ответов на вопрос:**  
**«Есть ли у Вас перспективы карьерного роста в организации,  
 в которой Вы сейчас работаете?»**, %

Варианты ответов	Общее распределение	Мужчины	Женщины	Крупные города	Райцентры	Села
Возможности для карьерного роста есть	64,2	71,0	60,6	59,7	68,5	68,6
Есть, но только у избранных	10,9	7,6	12,6	16,8	5,6	4,7
Возможности карьерного роста нет	8,6	6,9	9,4	7,9	9,3	9,3
Мне не нужен карьерный рост	6,2	4,6	7,1	4,7	8,3	7,0
Не знаю о такой возможности	8,1	6,9	8,7	8,9	7,4	7,0
Затруднились ответить	2,1	3,1	1,6	2,1	0,9	3,5

Потенциально у каждого молодого специалиста возможность карьерного роста имеется, однако не все видят для этого условия в своей организации или не проявляют стремления и интереса к управленческим должностям. На карьере в большей степени настроены юноши и эту возможность они на своем предприятии или в учреждении обнаружили быстро. Также больше таких перспектив в райцентрах и сельской местности. С тем, что престижные места только для «избранных», сталкиваются в большей степени девушки и работающие в крупных городах, где конкуренция, возможно, выше. Не хотят строить карьеру в большей степени девушки и те, кто работает в райцентрах и селах. Примерно каждый десятый вообще или не интересовался, или не сформировал никакого мнения на этот счет. Опрос руководителей организаций показал, что они видят возможности карьерного роста для 92,7% молодых специалистов.

Еще одна проблема, достойная отдельного рассмотрения – закрепление кадров на местах. Коллективы, как выяснилось, принимают пополнение преимущественно благожелательно, т.к. само распределение происходит туда, где это необходимо. Но когда каждый год-два появляются новые сотрудники, настроенные отработать установленный срок и уволиться, это может сказаться негативно на эффективности работы организации и ее микроклимате (см. таблицу 4).

**Распределение ответов на вопрос:**  
**«Планируете ли Вы остаться работать по месту распределения  
 после истечения положенного срока?»**, %

Варианты ответов	Общее распределение	Выпускники ссузов	Выпускники вузов	Крупные города	Райцентры	Села
Да	51,2	56,8	48,5	54,5	47,2	48,8
Нет	36,4	36,0	36,5	34,6	38,9	37,2
Затруднились ответить	12,4	7,2	15,0	11,0	13,9	13,9

Приведенные данные свидетельствуют, что настроенность на долгосрочную работу имеется только у половины, а это, несомненно, сказывается на результатах труда тех, кто не собирается оставаться или колеблется. «Временщик» не будет заботиться ни о своих перспективах в организации, ни о своем имидже, ни об установлении надежных связей с коллегами, руководством, партнерами.

Современная ситуация в сфере труда и занятости ставит молодежь в очень сложные условия, при которых вчерашний студент попадает в систему жесткой конкуренции с людьми, имеющими опыт работы. Выпускники должны быть готовы к такому положению, т.е. уметь доказать наличие у себя соответствующих знаний, способностей, навыков, свою компетентность.

#### **Список использованных источников:**

1. **Веснин, В.Р.** Практический менеджмент персонала: монография / В.Р. Веснин. – М.: Альфа-Пресс, 1998.
2. **Осипов, А.М.** Социология образования: очерки теории / А.М. Осипов. – Ростов н/Д: Феникс, 2006.