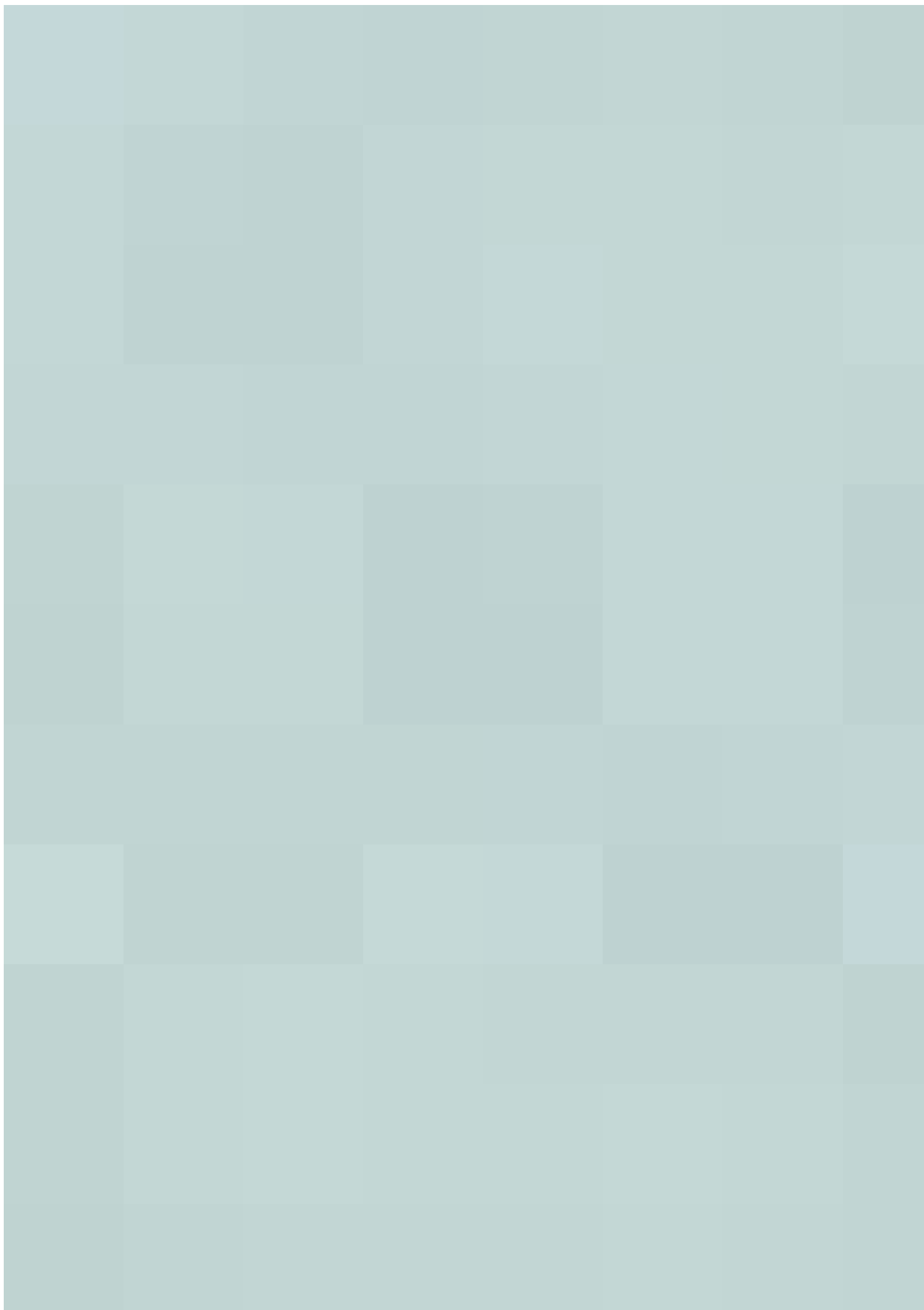




Сборник статей

**Выпускники экономических
специальностей на рынке труда**

«Экономический факультет МГУ»

2016

УДК 331.54
ББК 60.7-3

Сборник статей

Выпускники экономических специальностей на рынке труда
/ Сборник статей — «Экономический факультет МГУ»,
2016

Данная книга является сборником статей по результатам исследования, посвященного вопросам трудоустройства выпускников экономических специальностей, проведенного в апреле-июне 2014 г. в рамках научного семинара программы «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения» (с 2015 г. «Социальная политика») магистратуры экономического факультета МГУ. Сборник статей с результатами исследования предваряет статья руководителя семинара о методологии и результатах исследования. Приложение также содержит методологические материалы. Результаты исследования имеют научный интерес для экономистов, демографов, социологов. Работа является также методологическим пособием по проведению полного цикла качественного исследования методом полуструктурированных интервью.

УДК 331.54
ББК 60.7-3

© Сборник статей, 2016
© Экономический факультет
МГУ, 2016

Содержание

Вступительное слово руководителя исследования. О проведенном исследовании и его основных результатах	6
Социально-демографические характеристики респондентов	19
Социально-демографические характеристики московских респондентов	21
Социально-демографические характеристики севастопольских респондентов	24
Ожидания абитуриентов от будущей учебы и работы	25
Выбор специальности абитуриентами Москвы и Севастополя	26
Представления о будущем устройстве на работу	28
Продолжение обучения в магистратуре и аспирантуре.	30
Необходимость или лишняя трата времени?	31
Учеба и работа: возможно ли совмещать?	31
Совмещение учебы и работы: фальш-старт или ранние возможности?	33
Популярные способы поиска работы	42
Конец ознакомительного фрагмента.	44

Выпускники экономических специальностей на рынке труда

© Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2015

* * *

Вступительное слово руководителя исследования. О проведенном исследовании и его основных результатах *Калабихина И. Е. (Москва)*

На экономическом факультете МГУ им. М. В. Ломоносова в рамках магистерской программы «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения» с 2002 г. проходит научный семинар «Качественные исследования в экономике и демографии» (руководитель семинара д.э.н. И. Е. Калабихина)¹.

В 2014 г. студентами нашей магистерской программы для семинара была выбрана тема «Выпускники экономических специальностей на рынке труда». Любопытно, что такая тема предлагалась для выбора студентов в течение последних восьми лет, но только в 2014 г. она вызвала существенный интерес в группе. Это может свидетельствовать о том, что ситуация с переходом «учеба – работа» у выпускников экономических специальностей (в Москве) стала обостряться.

Вопрос состыковки тех компетенций, которые предлагают вузы, и тех требований, которые предъявляют работодатели, становится все более острым. Авторы исследования Международной организации труда (МОТ), проведенного в 2012 г., привлекли внимание к тому факту, что в европейских странах 25–45 % трудящихся имеют не соответствующую выполняемой работе квалификацию – либо заниженную (данные по Бельгии, Великобритании, Исландии, Испании, Нидерландам, Польше, Португалии, Швейцарии), либо завышенную (данные по России, Кипру и другим странам). В России более 20 % работников имеют слишком высокую квалификацию для выполняемой ими работы. При этом в период с 2002 по 2012 г. доля трудящихся с недостаточной квалификацией снизилась почти на 9 %, а доля трудящихся с завышенной квалификацией почти во всех странах выросла (кроме четырех стран – Израиля, Ирландии, Польши и Словении). Решение задачи заключается в социальном диалоге всех участников рынка труда, повышении роли служб занятости, поиске алгоритма соединения работодателей и вузов в процессе разработки компетенций обучающихся студентов [Более 20 % российских трудящихся имеют слишком высокую квалификацию..., 2014]. Не случайно и в Европе, и в России активно идет процесс внедрения компетентного подхода к разработке новых стандартов и учебных программ².

Однако при анализе перехода «учеба – работа» возникает еще целый ряд вопросов, например, каковы наиболее эффективные способы поиска работы для выпускников определенного региона, вуза и конкретных профессий; какова роль университетских служб занятости; изменяются ли представления администраций вузов, студентов и работодателей о совмещении студентами учебы и работы; совпадают ли представления об идеальном работнике у претендентов и работодателей?

Цель исследования – сформулировать основные черты современного процесса перехода «учеба – работа» для выпускников-экономистов (на примере Москвы и Севастополя).

¹ С 2006 г. осуществляется ежегодный выпуск одноименной научной серии, посвященной результатам очередного исследования. Тема исследования, как правило, каждый год выбирается студентами и вписывается в тематику магистерских диссертаций и исследовательских тем магистерской программы «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения» (с 2015 г. магистерская программа называется «Социальная политика»).

² На экономическом факультете МГУ работает «Центр содействия интеграции российской системы образования в европейское пространство высшего образования», который проводит программы по повышению квалификации для специалистов в области высшего образования (руководитель центра – доцент И. Г. Телешова – teleshova@econ.msu.ru, тел.: +7 495 939-28-08).

Мы поставили в исследовании несколько задач. Во-первых, получить информацию от разных участников дебюта выпускников-экономистов на рынке труда г. Москвы о взаимных ожиданиях, сложностях, возникающих в процессе поиска работы, с одной стороны, поиска и отбора кандидатов – с другой. Во-вторых, исследовать плюсы и минусы совмещения учебы и работы, а также понять, меняется ли отношение к такому совмещению у студентов и работодателей. В-третьих, проанализировать оценки способов поиска работы, данные выпускниками экономических вузов/факультетов. В-четвертых, оценить современную и перспективную роль университетских служб занятости в этом процессе. В-пятых, сравнить выпускников московских и сева­сто­польских экономических вузов/факультетов (их ожидания от работы, первые шаги, представления о траекториях занятости). В-шестых, определить особенности выпускников экономического факультета МГУ (по данным количественных опросов).

В качестве основных целевых групп мы выбрали следующих респондентов: 1) выпускников экономических вузов/факультетов Москвы и Севастополя, окончивших вуз 1–5 лет назад; 2) студентов экономических вузов/факультетов, совмещающих работу и учебу; 3) представителей работодателей; 4) представителей университетских служб занятости; 5) абитуриентов экономических вузов/факультетов. В процессе «полевой» работы мы приняли решение взять экспертное интервью у представителя городской службы занятости г. Севастополя (университетские службы занятости либо не существовали, либо не выходили на контакт³) для получения экспертного мнения о ситуации в городе и данных службы занятости о трудоустройстве выпускников, а также у студентов экономических вузов/факультетов, не совмещающих работу и учебу, для типологизации профориентационных и карьерных установок студентов экономических специальностей (в г. Севастополе) (см. статью «Четыре краткие истории студентов и выпускников экономических факультетов в г. Севастополе», У. Застава).

В результате базу данных проведенного исследования составили 49 полуструктурированных интервью. В Москве было отобрано 40 интервью, в Севастополе – девять. Среди всех респондентов можно выделить 22 работника (Р); 10 учащихся (семь из них работают, один имеет свой бизнес) (У); семь работодателей (Б); пять представителей служб занятости (четырех московских университетских, одной сева­сто­польской городской) (З); шесть абитуриентов (А). Среди всех респондентов 40 женщин и девять мужчин. В нашем исследовании используется опыт студентов и выпускников 10 экономических вузов/факультетов: МГУ (12), Финансового университета (5), РЭУ им. Г. В. Плеханова (5), НИУ ВШЭ (2), МГИМО (1), ГУУ (1), МАИ (1), МГУПП (1), Филиала МГУ в г. Севастополе (3), Севастопольского государственного университета (бывшего СевНТУ) (1). Самому взрослому выпускнику 28 лет, с момента прекращения его учебы прошло пять лет. Другие выпускники распределены по возрасту от 21 до 26 лет со сроком окончания университета от одного до трех лет назад и опытом работы не менее полугода. Совмещающие учебу с работой студенты распределены по возрасту от 21 до 24 лет. В целом студенты и выпускники преимущественно относятся к категории молодых специалистов на рынке труда исследуемых регионов. Все материалы и ссылки на ответы респондентов предлагалось кодировать следующим образом: фамилия интервьюера, тип респондента и его номер (у данного интервьюера данного типа), пол, возраст, год выпуска (окончания вуза), например [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2010].

³ В Москве университетские службы трудоустройства некоторых крупных университетов отказались ответить на наши вопросы о трудоустройстве выпускников, но в столице много крупных вузов, и нам удалось подобрать квалифицированных экспертов для интервью на интересующую нас тему.

Основные блоки вопросов (помимо социально-демографической характеристики респондентов) были связаны с поиском работы, характеристиками работы (связь с образованием и предыдущий опыт работы; формальные характеристики работы; отношение к работе и удовлетворенность ею; совмещение работы и учебы; оценка перспектив), оценкой роли государственных программ, различных служб занятости в трудоустройстве выпускников (см. гиды интервью в приложении 2). У абитуриентов спрашивали мнение о будущей работе, историю выбора вуза. Для представителей службы был усилен последний блок. Представителей работодателей подробно расспрашивали об идеальном работнике, подборе работников среди выпускников, совместной работе с вузами.

В конце каждого интервью заполняли маленькую табличку способов поиска работы.

Способ	Место от 1 (лучший) до 5 (плохой)	Комментарий (почему)
Через знакомых/сокурсников		
С помощью родителей/родственников		
Через коммерческие службы занятости		
Путем прямого обращения в отдел по персоналу компании		
Через городские службы занятости		

В конце интервью с работающими заполняли небольшую табличку об удовлетворенности работой.

Удовлетворенность	1 (плохо)	2	3	4	5 (отлично)
условиями труда					
оплатой труда					
возможностями профессионального роста					
надежностью работы					
Вашими обязанностями					
режимом работы					
расстоянием до работы					
Вашим начальником					
коллективом					
возможностями самовыражения					
распределением времени между работой и досугом					
условиями совмещения работы и семейных дел					
Вашей работой в целом					

Для каждой целевой группы были обозначены «острые» темы, которых следовало касаться в разговоре (если респондент был го-

тов к разговору, используя соответствующие техники при интервью). Кратко они представлены в табл. 1.

Таблица 1. «Острые» темы, затрагиваемые в процессе полуструктурированного интервью, по целевым группам

Целевая группа	Темы
Работающие и совмещающие работу и учебу	• Недобросовестные стратегии в отношении выпускников (студентов), или Портрет «плохого» работодателя • Неадекватные запросы и неадекватное поведение студентов и выпускников • Приемы выпускников при поиске работы и устройстве на работу (примеры, о которых не говорят вслух) • Избыток экономистов, или Множество ниш на рынке труда для этой специальности (или что хотят выпускники именно Вашего вуза) • Засилье «блата» и кумовства (непотизм) • Инфантилизм/пассивность в поиске работы: «родители помогут», «государство должно трудоустроить» • Предпочтения новых режимов занятости, высокая цена свободного времени • Новые страхи о трудоустройстве • Слабая ротация кадров, или Победа вчерашнего поколения • Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности • Новая аспирантура: кому и зачем нужна, что дает в вопросах трудоустройства • Бесплезность/низкая эффективность большинства университетских служб занятости • Совмещение работы и семьи только проблема девушек • Мифы государственной политики в области занятости молодежи
Абитуриенты	• Несоответствие представлений и реальности. Мифы о будущей профессии и поиске работы. Мифы о вузе • Хочу быть чиновником • Аспирантура не нужна для профессионального роста • Новые страхи о будущем трудоустройстве • «Знакомство» – главный способ найти работу • Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности • Инфантилизм/пассивность в поиске работы: «родители помогут», «государство должно трудоустроить» • Предпочтения новых режимов занятости, высокая цена свободного времени

Целевая группа	Темы
Работодатели	• Недобросовестные стратегии в отношении выпускников (студентов), или Портрет «плохого» работодателя (черновая аналитическая работа, сознательная текучесть кадров, заниженная оплата труда, испытательный срок без дальнейшего контракта, бесплатное использование труда претендентов и пр.) • Участие в ярмарках вакансий только для имиджа (нет реальных вакансий) • Неадекватные запросы и неадекватное поведение студентов и выпускников • Приемы выпускников при поиске работы и устройстве на работу (примеры, о которых не говорят вслух) • Избыток экономистов, или Множество ниш на рынке труда для этой специальности (или что хотят выпускники именно Вашего вуза) • Засилье «блата» и кумовства (непотизм) • Слабая ротация кадров, или Победа вчерашнего поколения • Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности • Новая аспирантура: кому и зачем нужна, что дает в вопросах трудоустройства • Бесплезность/низкая эффективность большинства университетских служб занятости • Мифы государственной политики в области занятости молодежи
Представители службы занятости (трудоустройства)	• Недобросовестные стратегии в отношении выпускников (студентов), или Портрет «плохого» работодателя • Ярмарки вакансий только для имиджа компаний, нет вакансий • Неадекватные запросы и неадекватное поведение студентов и выпускников • Приемы выпускников при поиске работы и устройстве на работу (примеры, о которых не говорят вслух) • Избыток экономистов, или Множество ниш на рынке труда для этой специальности (или что хотят выпускники именно Вашего вуза) • Засилье «блата» и кумовства (непотизм) • Слабая ротация кадров, или Победа вчерашнего поколения • Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности • Новая аспирантура: кому и зачем нужна, что дает в вопросах трудоустройства • Бесплезность/низкая эффективность большинства университетских служб занятости • Мифы государственной политики в области занятости молодежи

Кратко остановимся на некоторых результатах исследования.

В статье «Ожидания абитуриентов от будущей работы и учебы» (А. Хожаева и Н. Атнагулова) замечено, что абитуриенты имеют достаточно общие представления о профессии «экономист», выбирают специальность на основе совета ближайшего окружения или личного интереса. Опрошенные школьники считают, что престиж вуза не играет роли при устройстве на работу, стремятся учиться на бюджетной основе. Половина из них положительно относится к совмещению учебы и работы, большинство работу будут искать на сайтах рекрутинговых агентств, главный критерий выбора работы – достойный уровень заработной платы, но в работодателе ценят личные качества и демократичный стиль управления, 2/3 продолжают обучение на следующих образовательных ступенях, многие высоко ценят свободное время и семью. Абитуриенты Москвы выражали уверенность, что после окончания университета не столкнутся с проблемой трудоустройства, абитуриенты Севастополя выражали беспокойство по этому поводу.

Идея совмещения учебы и работы (статья «Совмещение учебы и работы: фальш-старт или ранние возможности?», И. Осипова) стала популярна не только у студентов, но и у работодателей и даже у представителей университетов. Причины популярности заключаются в следующем: стабильно высокий спрос работодателей на выпускников с опытом работы, возможность дополнить теоретические знания практикой, получить финансовую независимость от родителей и даже понять, какое направление деятельности интереснее студенту. Современные работодатели стали идти навстречу работающим студентам, давая им возможность выбрать частичную занятость, определяя сдельную систему оплаты труда или просто предоставляя время на посещение учебного заведения. Постепенно на практику начинают ориентироваться и вузы, формируя расписание так, чтобы студент мог и учиться, и работать без ущерба для каждого вида деятельности.

Интересно, что в раннем выходе на рынок труда заинтересованы чаще студенты, которые в свое время сделали осознанный и самостоятельный выбор профессии, хорошо представляют свою будущую профессию (см. статью «Четыре краткие истории студентов и выпускников экономических факультетов в г. Севастополе», У. Застава).

Четыре приведенные (отобранные) истории севастопольских студентов разных ступеней экономических факультетов и вчерашнего выпускника дают возможность нарисовать портрет четырех типов профориентационных и карьерных установок для современных студентов: 1) осознанный выбор экономической специальности, четкие представления о будущей работе, конкретная специализация, быстрый выход на рынок труда; 2) осознанный выбор экономической специальности, «романтизация» и размытые представления о будущей работе, случайная специализация, быстрый выход на рынок труда; 3) неосознанный выбор экономической специальности, «родительские» представления о будущей работе и специализации, нет стремления к быстрому выходу на рынок труда; 4) неосознанный выбор экономической специальности, в будущей работе важны вертикальные движения, размытые представления о специализации, нет стремления к быстрому выходу на рынок труда.

В статье «Популярные способы поиска работы» (В. Логинова) замечено, что, по мнению молодых специалистов в Москве, диплом экономиста престижного вуза облегчает трудоустройство. Респонденты находят работу, используя интернет (в основном крупные агентства по трудоустройству), социальные сети сокурсников (выпускников), прямые обращения к работодателям, и не успевают воспользоваться менее доступными, менее популярными или менее эффективными способами поиска работы – родственными связями, городскими службами занятости, печатными СМИ. Опрошенные студенты непотизм в принципе осуждают, но категорически не отрицают для себя возможность трудоустройства таким способом. Службы трудоустройства университетов постепенно занимают свое место в процессе подбора места работы, предлагая различные формы контакта работодателей, студентов

и выпускников. Сложности трудоустройства часто связаны с завышенными ожиданиями студентов и выпускников.

Две статьи «Роль служб занятости в трудоустройстве молодых специалистов» (Н. Смулянская) и «Роль городской службы занятости в решении проблем трудоустройства выпускников экономических специальностей в г. Севастополе» (П. Вержевский) анализируют роль различных служб занятости в трудоустройстве молодых специалистов.

Достаточно острая конкуренция на рынке труда и весомое влияние фактора времени в поиске нужной вакансии делают популярным для экономистов прямой способ поиска работы – через сайты и акции компании работодателя. Компании также развивают форму прямого контакта с молодыми специалистами. По причине отсутствия должного набора вакансий и больших временных затрат выпускники и работодатели практически полностью игнорируют городские службы занятости как способ поиска работы (основная функция городских служб занятости – помощь безработным, которые не смогли по какой-то причине долгое время найти работу самостоятельно). К коммерческим службам занятости обращаются, когда по каким-то причинам самостоятельный поиск работы затруднителен. Выпускники еще не обладают уникальным профессиональным опытом, чтобы помощь служб занятости стала необходимой в поиске именно своего работодателя.

Особую роль начинают играть службы занятости (трудоустройства) на факультете, в вузе. Непосредственное трудоустройство с их помощью проходит чаще на практики и стажировки, чем на полный рабочий день. Но в их обязанности входят организация ярмарок вакансий, мастер-классов, прямых встреч с работодателями и многое другое, что влияет на дальнейшее трудоустройство. Любопытно, но молодые специалисты склонны оценивать только количество прямых трудоустройств и поэтому негативнее оценивают работу служб занятости, чем сами представители данных институтов, хотя и считают институт очень важным с точки зрения фильтрации недобросовестных работодателей и профориентации студентов младших курсов. Следовательно, проблема здесь состоит в недостаточной популяризации результатов работы университетских служб трудоустройства, включающей, в частности, информирование студентов о процессе работы службы и историях успешных трудоустройств. Компании в последнее время также активизируют свою работу со службами занятости.

В Севастополе мы не смогли взять интервью у университетской службы (этот вид деятельности там неразвит), но провели экспертное интервью с работницей городской службы занятости, ответственной за трудоустройство выпускников. Статья содержит много интересной информации о положении дел с выпускниками экономических специальностей в г. Севастополе. В нашем распоряжении оказались статистические данные о трудоустройстве обратившихся в городскую службу занятости за ряд лет, но количество выпускников экономических специальностей (если говорить о тех, кто впервые ищет работу или находится в категории «первый год после окончания высшего учебного заведения»), непосредственно имеющих дело с этим учреждением, настолько мало, что находится в пределах случайной статистической погрешности. Сам Севастопольский городской центр занятости пока не играет большой роли в трудоустройстве выпускников-экономистов. Автор отмечает, что эффективность трудоустройства выпускника экономической специальности зависит от: сознательного выбора экономической специальности абитуриентом с учетом его способностей и стремлений, а не по причине надуманной престижности данной специальности; целенаправленной профориентационной политики учреждений школьного образования и государственных учреждений по содействию занятости населения; наличия в экономическом вузе возможности специализировать подготовку студента согласно запросам рынка труда; соответствия стандартов экономического образования всем требованиям к практическим навыкам и теоретической подготовке, которые будут востребованы работодателями; вза-

имодействия вуза и системы подготовки и переподготовки кадров разного профиля; осуществления вузом статистической, рекрутинговой и контактной деятельности (ведение баз данных о выпускниках, работодателях, посильное обеспечение контактов между ними); помощи даже в самостоятельном трудоустройстве будущего выпускника через обеспечение его «социальной грамотности» и знания тенденций, имеющих место на рынке труда; проведения более целенаправленной политики использования таких учреждений, как центры занятости, в вопросах, связанных с трудоустройством.

В качестве отступления здесь следует сказать, что большинство респондентов и в Москве, и в Севастополе плохо разбирались в существующих государственных программах в отношении занятости молодежи.

Сравнительный анализ мнений и ожиданий выпускников и работодателей о найме выпускников и об «идеальном кандидате» проведен в статьях «Мнения работодателей о найме выпускников» (А. Кириллов), «Отбор кандидатов-экономистов: точки зрения работодателя и работника в Москве на «идеального кандидата» и процесс отбора работника» (А. Владимирова), «Ожидания работников и работодателей в процессе трудоустройства» (В. Макеев).

Замечено, что сложности в процессе поиска молодых сотрудников лежат в области несовершенства процедуры взаимодействия с университетами, неадекватной информации о кандидатах в открытых источниках, завышенных ожиданий выпускников. Расширение сотрудничества компаний с вузами и факультетами, упрощение условий такого сотрудничества – важный путь совершенствования процедуры найма молодых специалистов, соединения предпочтений работодателей и молодых выпускников в реальном пространстве современного рынка труда.

Основные пути поиска компаниями молодых сотрудников заключаются в использовании информации, размещенной на коммерческих интернет-сайтах, сотрудничестве с университетами, факультетами, отдельными преподавателями и некоммерческими организациями. Характерно, что и работодатели, и работники в случае трудоустройства выпускников экономических специальностей в Москве предпочитают интернет-сайты, реже знакомства, в перспективе признают эффективность университетских служб занятости при соответствующей организации их работы.

И по словам работников, и по словам работодателей, создается впечатление о создании слишком сложных многоступенчатых систем отбора выпускников-экономистов в современных компаниях в Москве. В ряде случаев запрашиваемая информация имеет чрезмерно личный характер. Понятия «идеального кандидата» у работодателей и работников не совпадают: работодатели больше внимания уделяют личным качествам работника, потенциальные работники уверены, что в большей степени важен опыт.

Для работников важны самореализация, достойная оплата труда, карьерный рост, хорошие отношения с коллегами и руководством компании, наличие социального пакета. Для работодателей важны широкие профессиональные компетенции молодых специалистов (компьютер, языки), узкопрофессиональные компетенции и опыт. На основании ответов респондентов можно сделать вывод о необходимости хороших отношений в трудовом коллективе как для работников, так и для работодателей. Целеустремленность, длительные планы сотрудничества и верность фирме, с одной стороны, и плохое знание специфики работы, отсутствие нацеленности на длительное сотрудничество, ценность горизонтальной и вертикальной мобильности, с другой стороны, – суть разногласий в ожиданиях работодателя и работника.

В статье «Траектории занятости молодых экономистов» (А. Сапралиева) показано, что респонденты, опрошенные нами, из всех возможных траекторий чаще выбирают бизнес-карьеру. Большинство респондентов сочетают или сочетали учебу и работу, но при этом

многие работали не по специальности. Многие готовы часто менять место работы (напомним, большинство респондентов находятся в начале трудового пути, сложно оценить, является ли это поколенческим эффектом или возрастным). В качестве тактических приемов для развития бизнес-стратегии применяют стажировки в компаниях, пробные трудоустройства, работу в международных компаниях и за рубежом. Последние два тактических приема считаются полезными и для предпринимательской деятельности (на практике пока не проверено нашими респондентами).

Продолжая разговор о положении дел с выпускниками-экономистами в Севастополе, обратимся к статье «Особенности выхода на рынок труда выпускников и студентов экономических факультетов в г. Севастополе и в г. Москва» (А. Борисочева), в которой дается сравнительный анализ ситуации с выходом на рынок труда молодых специалистов в Москве и Севастополе. Общие черты студентов и выпускников экономических факультетов Москвы и Севастополя немногочисленны: 1) большинство респондентов выходили на рынок труда еще во время учебы в университете (профессиональная траектория в обоих городах начинается примерно с одного и того же возраста, 20–22 года, часто на последнем курсе университета); 2) по мнению выпускников, работу найти можно в любом городе при заниженных требованиях к оплате труда; 3) выпускники работают в основном по специальности после окончания вуза. Однако особенностей больше: 1) Севастополь уступает Москве по числу вакансий и возможностям в трудоустройстве после вуза, в уровне зарплат и карьерных возможностях; 2) Севастополь имеет свои преимущества при поиске работы во время учебы: такие, как меньший объем времени, затрачиваемый на дорогу, наличие большого числа вакансий в летний период, большое количество банков, фирм, торговых сетей и магазинов; 3) вероятно, гибкий графика работы сложнее найти в Москве, чем в Севастополе; 4) в Севастополе распространена практика трудоустройства через знакомых, родных и полученных в ходе подработок связи, в Москве чаще всего трудоустраиваются через сайты (вроде *HeadHunter*) или обращения непосредственно в интересующую человека компанию; 5) выпускники в Севастополе чаще ориентируются на стабильность и интерес к работе, на желание работать в той или иной области, поиск комфортного места работы, в то время как в Москве основываются скорее на возможности карьерного роста (самореализации) и размере заработной платы; 6) развитие в профессии севастопольцы видят как развитие навыков на имеющейся должности, москвичи, скорее, как мобильный переход – вертикальный или горизонтальный; 7) планы на будущее более неопределенные, вероятно, у севастопольцев.

В апреле 2013 г. в Филиале МГУ им. М. В. Ломоносова в Севастополе в рамках конференции «Ломоносов-2013» были проведены круглые столы на темы «Трудности и перспективы реализации трудового потенциала выпускников вузов на рынке труда г. Севастополе» и «Планирование и формирование трудовой карьеры в современных условиях» (модератор доцент кафедры экономики филиала МГУ в г. Севастополе И. Н. Кулинич).

Основные выводы, сделанные участниками дискуссий, были следующими:

1. Молодежная занятость в регионе – сфера, требующая особого внимания. По данным официальной статистики, уровень безработицы среди молодежи в среднем по Украине составил 17 %, более 40 % молодых людей после окончания университета или техникума не могли найти работу по специальности. В Севастополе среднегодовой уровень общей безработицы невысок (5,3 % в 2013 г.). Но из 1544 зарегистрированных безработных (01.03.2014) молодежь составила 46,9 %⁴;

⁴ В настоящее время в городе проживает 105 тыс. человек в возрасте до 35 лет, среди зарегистрированных безработных чаще встречаются молодые жители, женщины, люди с высшим образованием, бывшие менеджеры, экономисты, бухгалтеры, к которым в 2014 г. прибавились банковские служащие, руководители всех уровней. Портрет севастопольской безработицы: молодая женщина до 28 лет с высшим образованием. Руководители учебных заведений разного уровня

2. Все более привлекательными среди выпускников и студентов старших курсов становятся нестандартные формы занятости – фриланс. Растет сезонная и неполная занятость. Намечилась тенденция к завышению требований к претендентам, когда высшее образование требуется при приеме на должность, где достаточным является профессионально-техническое. Заинтересованность работодателей в трудоустройстве выпускников невысока, что объяснялось недостаточной практической подготовкой выпускников, высокими ожиданиями по поводу уровня заработной платы и стартовой ступени карьеры. При этом обостряется борьба за таланты, растет конкуренция на рынке труда и среди молодежи, диплом о высшем образовании перестает быть гарантом трудоустройства;

3. Анализ перспективных востребованных профессий показал, что в будущем в Севастополе будут востребованы торговые агенты, менеджеры высокого уровня и специалисты в области IT-технологий, квалифицированные рабочие профессии. Предполагается развитие туристической отрасли и отрасли крупной торговли, что позволит открыть вакансии для работников сферы гостеприимства, продавцов, бухгалтеров, логистов, аналитиков и др.;

4. Неотложным вопросом является повышение качества выпускников высших учебных заведений путем ориентации вузов на разработку и внедрение в образовательный процесс компетентного подхода. Набор профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда, позволит выпускникам легче ориентироваться, быть востребованными и конкурентоспособными, в конечном итоге повысит производительность труда в экономике.

В статье «Удовлетворенность трудом и отношение к работе выпускников экономических вузов Москвы» (Т. Матвеева) проведен подробный анализ удовлетворенности молодых специалистов различными аспектами работы и их перспективных оценок своей будущей карьеры. Самый главный вывод, по мнению автора исследования, состоит в том, что молодые московские экономисты в целом довольны своей работой. Система их жизненных ценностей соответствует типичным ценностям поколения Y, хотя и имеются некоторые отличия. Вселяет оптимизм, что меркантильные интересы не превалируют над интересами самореализации, творческого развития и семейными ценностями.

В дополнении к качественным данным были использованы количественные опросы студентов московских вузов. На основе этих работ коллеги представили статьи о положении дел в трудоустройстве молодых специалистов, выделяя особенности выхода на рынок труда студентов экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова.

Интересный и комплексный анализ проблем на рынке труда для молодых специалистов и путей возможных решений этих проблем, возникающих в важнейший период жизненного цикла при переходе «учеба – работа», а также анализ системы трансформирующегося рынка труда и системы образования даны в статье «Переход «учеба – работа»: проблемы и пути решения» (Т. О. Разумова). Один из основных выводов связан с феноменом ослабления сигнала о высшем образовании молодого специалиста как сигнала о его квалификации и способностях (в частности, на фоне снижения качества образования). На основе данных исследований карьерных траекторий студентов ряда вузов автор делает заключение о необходимости усиления взаимодействия высших учебных заведений с компаниями и организациями, осуществляющими инновационные проекты и разработки, и дальнейшего развития такого инновационного направления в образовании, как практики и стажировки.

рять о необходимости введения квот для выпускников, поскольку с работодателями напрямую договориться не получается. «Например, наших воспитанников охотно берут в мае, а осенью распускают в никуда», – рассказал представитель Севастопольского торгово-кулинарного лицея» (Ежедневная информационная газета «Слава Севастополя». 22.11.2014. URL: <http://www.regnum.ru/news/polit/1869014.html#ixzz3Jt8g7YJe>).

В статье «Выпускники экономических специальностей на рынке труда. Особенности выпускников экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова» (О. А. Золотина) показано, что конкурентоспособность экономистов МГУ по наличию опыта работы не ниже, а по уровню владения языком выше, чем выпускников других экономических вузов Москвы. При этом автор подчеркивает, что молодые специалисты в условиях быстро меняющегося мира являются одной из наиболее адаптивных категорий работников в силу наличия навыка постоянного обучения, отсутствия принципиальных «привычек» и подходов в трудовой деятельности. Повышение эффективности трудоустройства выпускников автор видит в ускорении информационного обмена и углублении взаимодействия между бизнесом и образованием; повышении оперативности внедрения в подготовку студентов новых элементов обучения в соответствии с новыми запросами экономики, развитии рынка дополнительного образования и повышении доли краткосрочных и дистанционных форматов обучения; развитии компетенций, влияющих на эффективность деятельности в условиях неопределенности, и способностей к саморазвитию, что связано с непредсказуемостью спроса на компетенции в активно развивающихся отраслях; повышении качества профессионального выбора – осознанности выбора уровня и специальности профессионального образования в соответствии с личными склонностями и потребностями рынка труда.

В завершение краткого обзора основных результатов нашего исследования резюмируем, какие основные черты современного процесса перехода «учеба – работа» для выпускников-экономистов (на примере Москвы и Севастополя) являются наиболее выпуклыми (наши 20 пунктов касаются как характеристик рынка труда, так и характеристик самих выпускников):

- 1) значительное влияние региона на возможности трудоустройства;
- 2) слабая профориентация и размытый образ профессии «экономист» у многих абитуриентов (и даже у студентов);
- 3) ослабление сигнала о высшем образовании молодого специалиста как сигнала о его квалификации и способностях (на фоне популяризации высшего образования и снижения его качества);
- 4) рост популярности совмещения работы и учебы (или раннего старта через обилие практик и стажировок) у студентов, работодателей, вузов. Поиск новых форм совмещения и создание условий всеми действующими институтами;
- 5) поиск работы осуществляется преимущественно с использованием сайтов крупных агентств по трудоустройству, социальных сетей сокурсников (выпускников), сайтов работодателей (прямые обращения к работодателям);
- 6) nepoтизм в принципе осуждают, но не отрицают для себя возможность трудоустройства таким способом;
- 7) согласие в мнениях и действиях работодателей и работников об эффективных способах трудоустройства выпускников экономических специальностей в Москве: предпочитают интернет-сайты, реже знакомства, в перспективе признают эффективность университетских служб занятости при соответствующей организации их работы;
- 8) согласие в мнениях работодателей и работников о создании слишком сложных многоступенчатых систем отбора выпускников-экономистов в современных компаниях в Москве;
- 9) понятие «идеального кандидата» не совпадает: работодатели больше внимания уделяют личным качествам работника, потенциальные работники уверены, что в большей степени важен опыт;
- 10) целеустремленность, длительные планы сотрудничества и верность сотрудника фирме – то, что ждет работодатель. Плохое знание специфики работы, ненацеленность

на длительное сотрудничество, ценность горизонтальной и вертикальной мобильности – то, что, как правило, предлагает работник;

11) в ряде случаев запрашиваемая информация при приеме на работу чрезмерно личного характера, что вызывает недовольство выпускников-соискателей;

12) сложности трудоустройства часто связаны с завышенными ожиданиями студентов и выпускников;

13) службы трудоустройства университетов начинают играть особую роль в процессе подбора места работы, предлагая различные формы контакта работодателей, студентов и выпускников. Молодые специалисты считают сам институт очень важным с точки зрения фильтрации недобросовестных работодателей и профориентации студентов младших курсов, но пока недооценивают его роль в трудоустройстве;

14) большинство респондентов (и работников, и студентов, и работодателей) плохо разбираются в существующих государственных программах в отношении занятости молодежи;

15) важность гармоничного будущего для выпускников: ценность свободного времени и семьи у молодого поколения высока. Молодые московские экономисты в целом довольны своей работой; система их жизненных ценностей соответствует типичным ценностям поколения Y (с поправкой на российскую специфику), меркантильные интересы не превалируют над интересами самореализации, творческого развития и семейными ценностями;

16) бизнес-карьера все еще остается привлекательной для московских выпускников-экономистов. Многие готовы часто менять место работы. В качестве тактических приемов для развития бизнес-стратегии применяют стажировки в компаниях, пробные трудоустройства, работу в международных компаниях и за рубежом;

17) общие черты студентов и выпускников экономических факультетов Москвы и Севастополя: а) в большинстве случаев выход на рынок труда не позднее старшего курса университета (как минимум в условиях продолжительной практики); б) работа по специальности после окончания вуза; в) часто работа не по специальности во время учебы;

18) отличительные черты рынка труда молодых экономистов в Севастополе: а) меньший объем и вариативность предложений; б) преимущества в условиях совмещения учебы и работы и сезонных подработках, в распространении гибкого графика работы; в) слабее развиты контакты с работодателями у вузов и служб занятости; г) диплом о высшем образовании в условиях присоединения Крыма и Севастополя перестал быть сигналом о соответствующей квалификации соискателя; д) происходит перестройка рынка труда и перспективных профессий;

19) отличительные черты выпускников-экономистов Севастополя: а) в большей степени развит nepoтизм, в меньшей – современные формы поиска работы; б) в большей степени развиты предпочтения стабильности и комфорта в работе даже в ущерб карьере и зарплате; в) меньшая склонность к вертикальной и горизонтальной мобильности; г) слабее определены планы на будущее; 20) перспектива улучшения условий перехода «учеба – работа» и повышения эффективности трудоустройства выпускников в усилении взаимодействия высших учебных заведений с компаниями и организациями, осуществляющими инновационные проекты и разработки; в развитии практик и стажировок; в ускорении информационного обмена между бизнесом и образованием; в повышении оперативности внедрения в подготовку студентов новых элементов обучения, развитии рынка дополнительного образования и повышении доли краткосрочных и дистанционных форматов обучения; в развитии компетенций, влияющих на эффективность деятельности в условиях неопределенности, и способностей к саморазвитию; в повышении качества профессионального выбора.

Благодарности

Позволю себе выразить искреннюю благодарность всем студентам, участвующим в исследовании и ставшим соавторами очередного выпуска научной серии о качественных исследованиях в экономике и демографии. Это старшекурсники бакалавриата кафедры экономики Филиала МГУ в г. Севастополе Н. Атнагулова, А. Борисочева, П. Вержевский, У. Застава, В. Макеев и студенты магистратуры экономического факультета МГУ С. Барсукова, А. Владимирова, С. Ивлев, А. Кириллов, В. Логинова, Т. Матвеева, И. Осипова, А. Сапралиева, Н. Смулянская, А. Хожаева.

Особая благодарность моим коллегам, ассистирующим мне в руководстве студенческим научным семинаром, в проведении телемостов «Москва – Севастополь» с обсуждением текущих вопросов и результатов исследования: в Москве – П. Г. Газизуллиной (аспирантке кафедры народонаселения экономического факультета МГУ), в Севастополе – А. В. Кузьминой (преподавателю кафедры истории и мировой экономики Филиала МГУ в г. Севастополе). Отдельная благодарность П. Г. Газизуллиной за помощь в составлении данного выпуска научной серии.

Выражаю признательность моим коллегам – О. А. Золотиной и И. Н. Кулинич – за предоставленные материалы в сборник. Спасибо Т. О. Разумовой за предоставленную статью и консультации в период проведения исследования, особенно на стадии составления гидов интервью и обсуждения «острых» вопросов.

Мы благодарим также наших респондентов – представителей городских и университетских служб занятости, работодателей, студентов и абитуриентов, без чьих доброжелательных и открытых интервью наше исследование просто не состоялось бы.

*Руководитель научного семинара, руководитель программы «Социальная политика» (до 2015 г. «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения») магистратуры экономического факультета МГУ, доктор экономических наук, профессор кафедры народонаселения **Ирина Евгеньевна Калабихина***

Социально-демографические характеристики респондентов *Барсукова С. (Москва)*

В данной статье мы кратко опишем социально-демографические характеристики опрошенных респондентов нашего исследования.

Базу данных проведенного исследования составили 49 полуструктурированных интервью (табл. 1).

Таблица 1. Количество отобранных полуструктурированных интервью (распределение по городам, типам респондентов, интервьюерам)

Интервьюер/Респондент	Р	У	Б	З	А	Всего
МОСКВА						
Барсукова	3	1				4
Владимирова	3	1				4
Ивлев		1				1
Кириллов			2			2
Логинова	4				1	5
Матвеева	3	1*	1*	1		5
Осипова	2	1	2			5
Сапралиева	2	1	1	1		5
Смулянская	3			2		5
Хожаева	1	1			2	4
<i>Всего Москва</i>	21	7	6	4	3	40
СЕВАСТОПОЛЬ						
Атнагулова					3	3
Борисочева		2**				2
Застава	1	1				2
Вержевский				1		1
Макеев			1			1
<i>Всего Севастополь</i>	1	3	1	1	3	9
ИТОГО	22	10	7	5	6	49

Примечание: * – один и тот же респондент у Матвеевой является и учащимся, и бизнесменом-работодателем; ** – 2 респондента у Борисочевой являются студентами последнего курса бакалавриата и магистратуры. В своей статье интервьюер использует 3 дополнительных небольших интервью с работниками.

Условные обозначения: Р – работник; У – работающий студент; Б – работодатель; З – представитель службы занятости; А – абитуриент.

В Москве было отобрано 40 интервью, в Севастополе – девять. Среди всех респондентов можно выделить: 22 работника (Р); 10 учащихся (семь из них работают, один имеет свой бизнес) (У); семь работодателей (Б); пять представителей служб занятости (четырех московских университетских, одной севастопольской городской) (З); шесть абитуриентов

(А). Среди всех респондентов 40 женщин и девять мужчин. Распределение респондентов по возрасту дано на рис. 1.

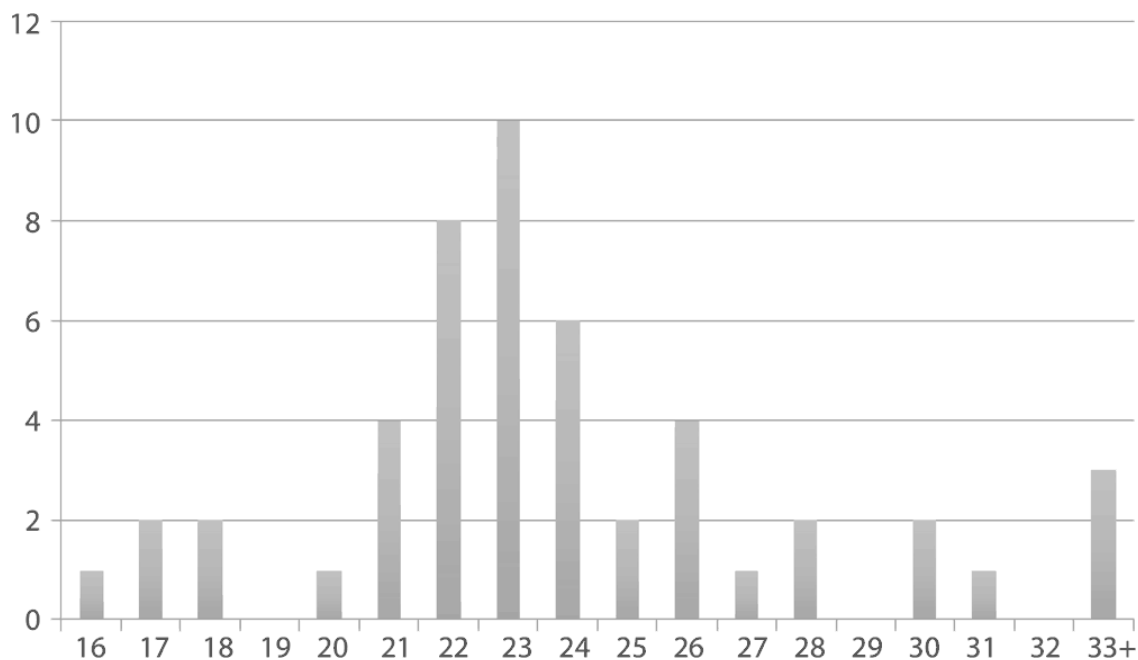


Рис. 1. Распределение респондентов по возрасту, Москва и Севастополь

В нашем исследовании используется опыт студентов и выпускников 10 экономических вузов/факультетов: МГУ (12), Финансового университета (5), РЭУ им. Г. В. Плеханова (5), НИУ-ВШЭ (2), МГИМО (1), ГУУ (1), МАИ (1), МГУПП (1), Филиала МГУ в г. Севастополе (3), Севастопольского государственного университета (бывшего СевНТУ) (1).

Социально-демографические характеристики московских респондентов

В московской части исследования было отобрано 40 интервью. Среди них: 21 выпускник экономических вузов с опытом работы от полугода и более; шесть учащихся экономических вузов и совмещающих работу с учебой, пять представителей компаний (работодателя), четыре представителя университетских служб занятости, три абитуриента и один учащийся респондент, но уже имеющий собственный бизнес.

Среди респондентов 36 женщин и четыре мужчины. Минимальный возраст среди всех респондентов – 17 лет и принадлежит абитуриенту, двум другим абитуриентам на момент взятия интервью уже исполнилось 18, и это самые юные участники исследования. Максимальный возраст – 33 года у представителя службы занятости, к категории самых взрослых (30–33 года) также относятся и другие представители университетских служб. Самому взрослому выпускнику 28 лет, с момента прекращения его учебы прошло пять лет. Другие выпускники распределены по возрасту от 21 до 26 лет со сроком окончания университета от одного до трех лет назад и опытом работы не менее полугода. Совмещающие учебу с работой студенты распределены по возрасту от 21 до 24 лет. В целом студенты и выпускники преимущественно относятся к категории молодых специалистов на рынке труда (рис. 2).

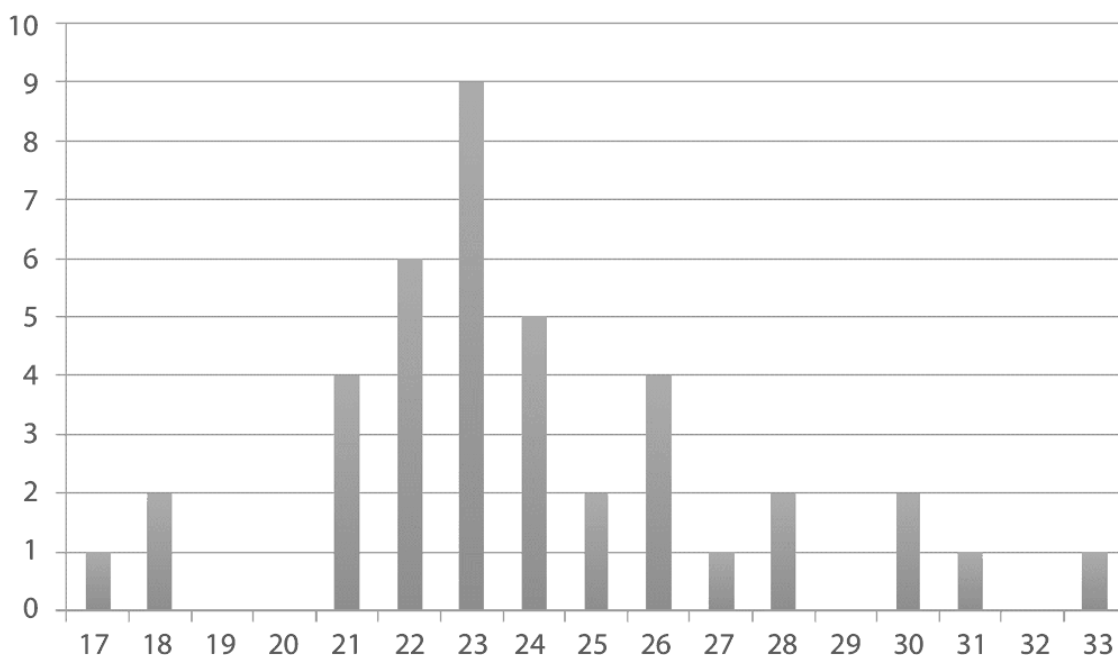


Рис. 2. Распределение респондентов по возрасту, Москва

Среди всех респондентов только у одного есть ребенок, которому 14 лет, и в состав домохозяйства входят только респондент с ребенком по причине развода. В официальном браке состоят семь респондентов, среди которых два представителя службы занятости, четыре выпускника и один учащийся. Из них свою квартиру имеют три человека (13 и 2Р), один респондент живет с супругом (супругой) в своей квартире и еще с матерью (Р), двое снимают жилье (2Р) и один учащийся проживает вместе с супругом (супругой) в общежитии. В целом 50 % респондентов проживают в своей квартире (8) или квартире родителей (11), а другие 50 % – на съемной квартире/комнате (15) или в общежитии (4) (рис. 3). У двух

респондентов нет информации о составе домохозяйства, типе жилья, ступени образования и сфере занятости (два представителя работодателей).



Рис. 3. Распределение респондентов по типу жилья, Москва

При рассмотрении распределения респондентов по ступеням образования (рис. 4) можно отметить приблизительно равное количество бакалавров (12) и специалистов (11). К выпускникам магистратуры (4) относятся среди наших респондентов только студенты МГУ (экономический факультет МГУ перешел на двухступенчатую систему образования одним из первых в стране в 1991 г.).

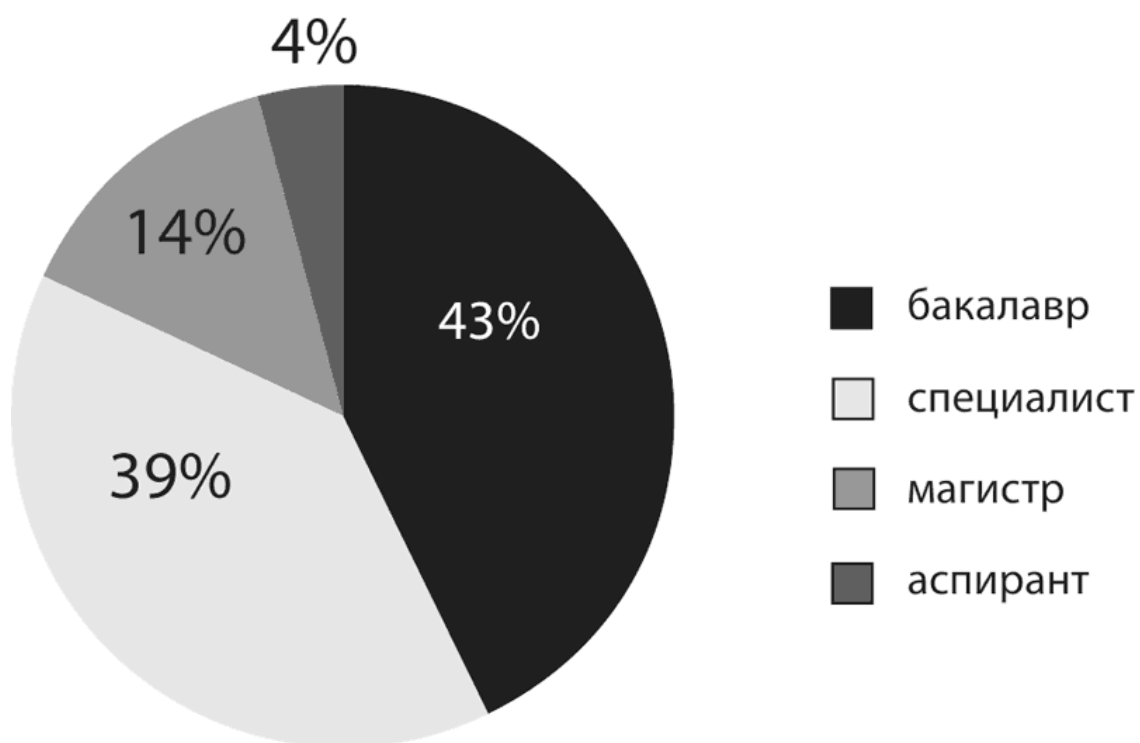


Рис. 4. Распределение респондентов по ступеням образования, Москва

Студенты, совмещающие учебу и работу, преимущественно находятся среди тех, кто обучается по программе бакалавриата (пять из семи).

Практически все исследуемые выпускники и подрабатывающие студенты предпочли работать в коммерческом секторе, за исключением одного респондента, который решил начать построение своей карьеры с развития навыков работы в команде и получения лидерского опыта в молодежной некоммерческой организации, и двух респондентов, взявшихся за развитие собственного бизнеса.

В исследовании участвовали представители четырех университетских служб занятости.

Из семи респондентов, которые совмещают работу с учебой, только два работают в режиме неполной занятости. Из 28 только работающих или совмещающих работу и учебу респондентов 10 работают по гибкому графику (преимущественно совмещающие работу и учебу). По мнению респондентов, даже если в компании имеется возможность поработать дистанционно, все равно от работника чаще ожидается традиционная форма занятости.

Социально-демографические характеристики севастопольских респондентов

В севастопольской части исследования было отобрано девять интервью. Среди них: один выпускник экономического вуза с опытом работы от полугода и более; трое учащихся экономических вузов/факультетов (один совмещающий работу с учебой), один представитель работодателя, один представитель городской службы занятости, три абитуриента.

Среди респондентов четыре женщины и пять мужчин. Абитуриентам 16, 17 и 20 лет соответственно; студентам и выпускнику – 22–24 года; представителю бизнеса и службы занятости больше 33 лет (информация не может быть раскрыта только по одному представителю).

Ожидания абитуриентов от будущей учебы и работы Хожаева А. (Москва), Атнагулова Н. (Севастополь)

Подготовка квалифицированных кадров и развитие человеческих ресурсов играют огромную роль для подъема экономики России. Рыночная экономика предъявляет повышенные требования к качеству образования, профессионализму, квалификации рабочей силы, ее мобильности. В последние годы прослеживается тенденция все большего обострения противоречий между потребностями рынка труда в рабочей силе с определенным набором компетенций, и производством кадров с набором компетенций, на которые не предъявляется спрос. Задачей государственной политики занятости является обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Один из способов решения этой проблемы – это взаимодействие высших учебных заведений и рынка труда. Установка о необходимости получения высшего образования стала нормой в современном обществе. Предпочтения подрастающего поколения касательно самоопределения на профессиональном поприще зависят от стереотипов, сложившихся относительно престижности и востребованности отдельных профессий, и не соответствуют потребностям рынка труда. Назрела необходимость выявления предпочтений абитуриентов и, с учетом этих предпочтений, разработки молодежной политики, направленной на профессиональную ориентацию, для повышения эффективности воспроизводства и использования потенциала молодых специалистов.

Проблема развития взаимодействия профессионального образования и рынка труда волнует многих ученых. Например, Г. Е. Зборовский [2003] исследовал взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг в Уральском федеральном округе. Изучались структура и основные тенденции развития рынка образовательных услуг, анализировалась ситуация на рынке труда и ее динамика за последние пять лет. Кроме того, зондировались потребности молодежи в профессиональном образовании. Е. П. Илясов [2004] сформулировал концепцию формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Н. Р. Кельчевская [2004] рассматривает интеграцию высшей школы и промышленности как основу формирования человеческого капитала. Связью рынка труда и образования занимались также такие исследователи, как Д. М. Логинов [2004], который рассматривал высшее образование как ресурс адаптации населения к социально-экономическим изменениям в современной России, М. В. Арапов [2004], анализирующий причины и следствия бума высшего образования в России, и др.

В связи с вступлением России в единое европейское образовательное пространство и переходом к Болонской системе обучения в нашей стране началось глобальное реформирование всей системы среднего общего и высшего профессионального образования. За прошедшие годы была проведена колоссальная работа по модернизации образовательных стандартов и выработке новых принципов обучения, которая потребовала огромных усилий всех участников образовательного процесса. Оглядываясь назад на 10–15 лет, можно с уверенностью сказать, что все ступени образования и все образовательные учреждения претерпели кардинальные изменения. Одной из целей нашего исследования явилось изучение ожиданий абитуриентов относительно обучения в высших учебных заведениях, а также относительно будущей работы с учетом вышеописанных изменений.

Выбор специальности абитуриентами Москвы и Севастополя

Вопрос выбора абитуриентами специальности и их ожиданий от учебы является весьма актуальным на данный момент. Нас интересует выбор абитуриентами экономической специальности и мотивы, побудившие их сделать такой выбор. Несмотря на заявления российских властей о том, что государство страдает от нехватки инженеров и переизбытка экономистов и юристов, гуманитарные специальности по-прежнему остаются более востребованными у абитуриентов, чем технические [Стране нужны инженеры..., 2011]. По данным ЭФ МГУ, в 2013 г. на направления «Экономика» и «Менеджмент» подал заявление 2771 абитуриент [Информация для поступающих..., 2013]. Что касается ВШЭ, то в 2013 г. на факультет экономики и управления поступило 1214 заявлений от абитуриентов. Из всех направлений подготовки бакалавров это набрало наибольшее количество студентов по сравнению с другими [Поступающим..., 2013]. Мы пытались выяснить, с какой целью абитуриенты Москвы и Севастополя выбирают данную специальность и какие ожидания формируются у них от будущей работы и учебы.

Для начала нас интересовало, какие школы закончили абитуриенты, имели ли они особый уклон в какую-либо специальность. По результатам опроса выяснилось, что три абитуриента закончили школу с математическим или информационно-технологическим уклоном. На вопрос: «В какой школе ты учишься? Она какая-то особая? Или общеобразовательная?» – респонденты ответили: «Она была с уклоном в математическую часть, закончила в 2011 г.» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «Девять лет учился в информационно-технологической гимназии, последние 10–11-й классы в общеобразовательной» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Физико-математический класс в лицее Тольятти» [Логинова, А-1, ж, 18].

Еще три абитуриента закончили школы с гуманитарным направлением: «Я учился во многих школах, примерно школы четыре сменил. Последняя школа с углубленным изучением английского языка» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «С углубленным изучением русского языка. Гуманитарный уклон, общеобразовательная» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «В школе 2030 «Школа будущего» в классе при МГУ» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014].

Ни один из абитуриентов не окончил школу с экономическим направлением (это направление считается традиционно слабым в школьном образовании). Одна из гипотез для будущего исследования: для выбора экономической специальности предпочтительнее закончить школу с математическим, информационно-технологическим уклоном или гуманитарным уклоном.

Отвечая на вопрос о мотиве выбора данной специальности, два респондента указали на личную заинтересованность: «Во-первых, я люблю и экономику, и математику. Во-вторых, человеку с чисто математическим образованием очень сложно найти работу, а чисто экономисту в разы легче найти работу, чем чисто математику. Потому что вот куда математик может пойти? В университет, может быть, в НИИ или в школу учить детей математике. Экономист же... по-моему, гораздо больше профессий у человека» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа) 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «На самом деле для меня это одна из самых близких специальностей из всех, потому что еще в 10-м классе я был в неопределенности, не знал, куда идти, первой подвернулась банковская академия, она меня заинтересовала, далее все эти перевероты – она сразу отпала, потому что неизвестно было, что здесь будет. А экономика – потому что остальные специальности для меня далеко, допустим та же IT-инженерия. Экономика – потому что нравится эта сфера, и (небольшая) работа (была уже в этой сфере)» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014].

Еще три абитуриента при выборе специальности руководствовались мнением окружающих: «Родители. Был выбор на психологию или на экономику. Вот, на экономику. Мне это интереснее» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «У меня учатся знакомые. Вот они мне порекомендовали. Экономика мне ближе, чем история, социология. Я с ней вообще не дружу» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «Папа специализируется на предпринимательстве, посоветовал пойти туда» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014].

Один респондент ответил следующим образом: «Экономика везде. В какую сферу ни попадешь, везде нужен экономист, кто умеет работать с деньгами, знает все эти механизмы» [Логинова, А-1, ж, 18].

Также было интересно узнать, насколько студенты оценивают свои силы и в какое количество вузов собираются подавать документы. По результатам интервью мы получили, что два абитуриента подают в три вуза и на разные направления: «Я подаю в три университета: Плеханова, МГУ и в СНТУ» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «В три вуза и на разные факультеты. В МГУ, ВШЭ и РАНХИГС» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014].

Еще три абитуриента уверены в своих силах и нацелены поступить только в один университет, без вариантов: «В один, потому что мне хочется поступить именно туда» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «В один, только в МГУ» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «Основной вуз, куда я подавать буду документы, – это ЭФ МГУ на менеджмент. Я нацелена на МГУ» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014].

Что касается вопросов, на какой основе планируют обучаться абитуриенты, мы получили 100 %-ный результат – все опрошенные ответили, что планируют обучаться на бюджетной основе: «Бюджет. Если коммерция, то только на заочное отделение» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «Только бюджет» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «Планирую на бюджет, коммерцию практически не рассматриваю» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Я вот хочу очень на бюджет. То есть я не хочу, чтоб за меня платили. У меня такая мечта. Я сдам вступительные, я ходила на всякие дополнительные подготовки. А еще хочу в РАНХИГС поступить. Вот если туда поступлю на бюджет, то я пойду туда. Но если не хватит баллов туда, но хватит в МГУ на платный – пойду в МГУ» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014].

Представления о будущем устройстве на работу

Трудоустройство и адаптация на конкретном рабочем месте представляют сегодня проблему для выпускников экономического факультета. Эта ситуация вызвана, в частности, неопределенностью представлений студентов о своем профессиональном будущем. Нереалистичность складывающихся представлений о себе и о сфере профессиональной деятельности удлинняет и делает экономически более затратным процесс формирования специалистов. Большинство опрошенных заявили, что будут самостоятельно искать работу.

Наиболее популярными способами поиска работы среди абитуриентов являются поиск через интернет и газеты, наименее популярный способ – служба занятости: «Во-первых, я буду обращаться по объявлениям о работе. Интернет, газеты. Такие источники, как службы занятости или помощь родителей или знакомых, я тоже рассматриваю, но это уже, скорее, как вынужденная мера. Я хочу сама попробовать реализоваться» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «Родители вряд ли помогут, скорее всего, сам. Через газеты, интернет. В службу занятости буду обращаться в последнюю очередь» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «Ну, скорее всего сама изначально. А там будет видно по диплому, по специальности, которую я закончу. Как один из вариантов – у отца есть знакомые, которые нуждаются в этой профессии и специалисте» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014].

В основном абитуриенты из Севастополя считают, что престижность университета играет большую роль при трудоустройстве и является мощным фактором при принятии на работу. Но другие абитуриенты сошлись во мнении, что большую роль играют личные качества, а диплом престижного вуза лишь приятное дополнение: «МГУ – престижный вуз, если ты закончишь его, работодатели будут стремиться заполучить себе такого работника» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014]; «Нужны мозги. Вуз – это плюс» [Логинова, А-1, ж, 18, 2014]; «Личные качества важнее» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «Да, конечно, зависит все от диплома. Если диплом будет, ну, скрытно, не говорится, понятно, что с дипломом МГУ будет легче устроиться, чем с дипломом какого-нибудь колледжа. Я считаю, что важен, и легче все-таки трудоустроиться ученику МГУ, чем ученику в той же сфере СНТУ, хотя в СНТУ есть такие специальности, которых здесь нет, поэтому нельзя, наверно, сильно сравнивать. Я считаю, с дипломом МГУ экономисту устроиться проще, чем экономисту с дипломом СНТУ. Если закончил МГУ, тебе это поможет устроиться в компанию посерьезнее в сравнении с другим дипломом» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014].

Московские абитуриенты не выразили никакого беспокойства по поводу того, смогут ли они найти интересную и высокооплачиваемую работу после окончания университета: «Думаю, что работу я смогу найти. А насчет того, насколько она интересная будет, я думаю, проблем не возникнет» [Логинова, А-1, ж, 18]; «Мне кажется, что я найду, и все будет хорошо» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «Образование поможет мне устроиться на работу, у меня будет диплом. Это поможет найти престижную и высокооплачиваемую работу. Вместе с тем университет даст мне новые знания, которые тоже поспособствуют моему трудоустройству» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014]. Чего нельзя сказать о севастопольских абитуриентах, которые испытывают беспокойство по этому поводу: «Честно говоря, такое переживание есть. Это ясное дело, что как бы сейчас все больше склоняются к тому, что все дается чисто по благу, у нас такого блага, к сожалению, нет. Я буду стараться, чтоб получить именно то место, куда хочу пойти» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)].

В целом почти у всех есть более или менее ясное представление, как будет происходить процесс отбора на рабочее место: «Я подаю резюме, меня приглашают на собеседование, я готовлюсь, прихожу. Будут задавать вопросы, может быть, дадут какую-то ситуацию

и дадут ее решить, мини-кейс такой. Я на них отвечаю и жду звонка. Далее может быть испытательный срок» [Логина, А-1, ж, 18].

Выяснилось, что при выборе работы главными критериями для абитуриентов являются высокая заработная плата, возможность быстрого карьерного роста, адекватный трудовой коллектив и свободное от работы время: «Во-первых, мне должно быть интересно, по моей специальности... Зарплата – это один из ключевых моментов. Потом гибкий рабочий график, чтобы не сидеть там 500 млн ч, хороший начальник, трудовой коллектив» [Логина, А-1, ж, 18]; «Сначала это хороший, гибкий график. Это отпуска, хорошая зарплата и повышение. И быстрый подъем по карьерной лестнице. Чтоб на месте не сидеть» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «Чтобы зарплата была в таком количестве, чтоб не просто хватало на первобытное существование (доехать до работы, приехать обратно). Чтоб можно было развиваться. Зарплата – главный критерий» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]. При этом на вопрос, готовы ли вы работать сверхурочно, абсолютное большинство абитуриентов сошлись во мнении, что это будет зависеть от вознаграждения за сверхурочный труд: «Смотря какая зарплата будет» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «Это видно будет. На самом деле это будет не за «спасибо». Насколько я знаю, за сверхурочную работу доплачивают, или это будет выражаться надбавкой к отпуску» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Если это не часто, то пожалуйста. Надо, так надо. Если это постоянно: работать за кого-то, если кто-то что-то не выполнил, то нет, должно быть свободное время» [Логина, А-1, ж, 18]. При этом один респондент готов работать много и усердно, если это будет затрагивать его личные интересы. «Если от этого зависит, что я буду иметь с этого» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014].

Примечательно, что московские абитуриенты реалистично оценивают свои возможности получения стартовой позиции, их зарплатные ожидания соответствуют рыночным и являются, по мнению современных работодателей, адекватными. Респонденты из Севастополя, по возможности, хотели бы получить руководящие должности: «Думаю начинать с менеджера» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014]; «Среднего уровня менеджмент» [Логина, А-1, ж, 18]; «Руководящую, конечно» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «От 30 тысяч» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «Самый минимум, на который рассчитываю, – это 30 тысяч» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014].

Также интересным нам представился вопрос о «работодателе-мечте», и какими характеристиками он должен обладать. Здесь произошло разделение: больше половины абитуриентов начали описывать образ конкретного человека, тогда как другая половина перечислила характеристики компании: «Мужчина. В меру строгий, требовательный, справедливый» [Логина, А-1, ж, 18]; «Во-первых, он должен быть хотя бы человеком разумным, потому что иногда может попасться такой человек, что он просто даже не сможет войти в твоё положение, мне вот такие люди очень неприятны, и я смогу тогда столкнуться с таким вопросом, что мне придется уйти с этой работы. Мне важны как личные характеристики, так и сами характеристики начальника как руководителя, как начальника. Как-то все равно, женщина или мужчина это будет» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «Главное, чтоб не такой, как мой отец. Как бы даже не столько как отец, как работодатель, как именно бесприкословный руководитель. Даже если ты прав, а он считает, что ты не прав, значит, ты не прав. Если проще объяснять: старший всегда прав – чтоб такого не было» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Там, где тебе без проблем могут дать выходные, где зарплата большая. Страховые компании. Очень много известных. «Росгосстрах», например, «Альянс» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014].

Продолжение обучения в магистратуре и аспирантуре. Необходимость или лишняя трата времени?

Учеба в магистратуре, кроме престижности, является еще и объективной необходимостью для построения успешной карьеры, особенно по таким направлениям, как менеджмент, экономика, политология, социология, юриспруденция, экология и природопользование. В аспирантуре приобретается умение организовать и реализовать какой-либо проект, находить и устанавливать контакты в профессиональной сфере. Обучаясь в аспирантуре, вы имеете возможность накопления социального капитала. Это путь для продолжения научной деятельности. Выпускники вузов, ориентированные на стремительный карьерный рост, зачастую ставят под сомнение целесообразность дальнейшего обучения в аспирантуре. Оно обычно ассоциируется с временными, интеллектуальными и финансовыми затратами. В то же время практические выгоды и жизненные перспективы в процессе обучения и после получения ученой степени достаточно туманны.

Для нас важно узнать, собираются ли абитуриенты продолжать свою учебу дальше в магистратуре и аспирантуре. Исследуя мнения респондентов на этот счет, мы увидели, что четыре из шести опрошенных собираются продолжать обучение в магистратуре и только один в аспирантуре. Для кого-то магистратура – углубление знаний в интересующей области, уверенность в получении более высокой должности: «Хотелось бы пока только в магистратуру. Мне кажется, что бакалавр – это расширенная версия этой профессии, а магистрат больше направляет человека по выбранному пути, он дает больше знаний по тому направлению, которое ты выбрал. Мне почему-то кажется, что больше шансов с дипломом магистра получить более высокооплачиваемую работу» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «В планах, наверное, да. Пойду на 5-й курс, правда не знаю еще, поеду ли я учиться в МГУ или буду доучиваться в каком-либо другом вузе, этого я еще не знаю. Но скорее всего после 4-го курса надо будет уже искать работу. Честно, я не знаю, как бы. Знакомых, которые закончили, у меня нет. Есть, которые учатся, они об этом тоже сейчас не задумываются, задумываются дальше, на 4–5-м курсе, как дальше быть, а мое мнение – доучиваться. После 5-го курса легче трудоустроиться, чем после 4-го. Если сравнивать, то это так же, как уйти после 9-го класса в техникум или доучиться в школе и пойти в вуз. Все-таки магистратура дает знания» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Да. Бакалавриат – что-то общее. Магистратура – более глубокое изучение. Через четыре года понимаешь, в какую сферу хочешь» [Логинова, А-1, ж, 18].

Для кого-то это возможность заниматься научной деятельностью: «Да, готов ехать в магистратуру в МГУ в Москву. Магистратура – получение знаний. Если я собрался заниматься научной деятельностью, да, пойду в аспирантуру» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014].

Два респондента ответили, что либо не хотят, либо пока не планируют продолжать обучение в магистратуре: «Нет, я дальше не хочу продолжать образование. Хочу быстрее закончить и быстрее начать работать» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «Пока не уверена, что пойду в магистратуру. У меня много времени поразмыслить над этим. В аспирантуру не пойду. Не хочу преподавать. Это не мое. Я не знаю, есть ли у меня талант объяснять другим и доносить нужное» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014].

Учеба и работа: возможно ли совмещать?

Почти половина россиян (49 %) считает, что студент дневного отделения не должен совмещать работу и учебу, поскольку от такого сочетания, в конце концов, пострадает и результативность работы, и эффективность обучения, свидетельствуют данные опроса, проведенного исследовательским центром рекрутингового портала *Superjob.ru* [Новости..., 2010]. «Работающие студенты дневных отделений хотят усидеть на двух стульях, но, к сожалению, один из стульев все равно рухнет», – комментирует один из опрошенных.

При этом некоторые противники совмещения работы и учебы считают, что студенту работать не обязательно, но желательно. «Обучение – это и есть его основная работа. Но при этом работать, конечно, может, но обязательностью это не должно быть», – высказал мнение руководитель отдела по работе с персоналом. Третей опрошенных россиян (34 %) полагает, что студенты обязательно должны работать, чтобы потом оказаться востребованными на рынке труда. Однако они советуют студенту выбирать работу, которая близка к его специальности. «Как минимум начинать работать с 3–4-го курса – привыкать к реалиям жизни, набирать практический опыт, иначе сложности с работой будут», – говорит директор магазина. Опрос проводился на всей территории России в ноябре 2010 г. Всего в исследовании общественного мнения приняло участие 1,8 тыс. респондентов старше 18 лет.

Ректор МГУ им. Ломоносова академик В. Садовничий считает, что студентам некоторых специальностей подработка вовсе не мешает. «У меня нет четкой точки зрения, что это положительно. По некоторым специальностям, например, журналистика, это и полезно, но я не уверен, что для будущего математика полезно работать программистом и совмещать работу с учебой. Математику надо осваивать, это тяжелый фундаментальный курс», – отметил он в беседе с РИА «Новости» [Международный день студента..., 2010].

Ректор Финансового университета при Правительстве РФ М. Эскиндаров высказался против совмещения работы с учебой вузе. «Я категорически возражаю. Из-за того, что студенты начинают работать на четвертом или пятом курсе, многое они теряют, потому что начинаются дисциплины специализации. Студент после работы приходит, пустыми глазами смотрит на преподавателя и ничего не понимает. Надо сначала отучиться, а потом уже идти работать», – сказал он [Международный день студента..., 2010].

По мнению ректора МГТУ имени Баумана А. Александрова, могут совместить работу с учебой только студенты старших курсов, «первому и второму курсам связать работу с учебой очень трудно... Мы просто теряем студентов, когда они с первых курсов начинают работать, а когда третий курс и старше, то это неплохо, если это работа по специальности», – отметил собеседник агентства [Международный день студента..., 2010].

При этом все три ректора в студенческие годы работали, в основном на разгрузке железнодорожных вагонов – ночью, в свободное от учебы время.

Мы тоже попробовали выяснить у наших респондентов, что думают они о получении опыта работы до окончания университета. Задавая вопрос: «Ты считаешь важным получить опыт работы до окончания университета?», мы получили такие мнения: «Опыт работы можно получить другим способом. Точно так же берут людей без опыта работы с твоим дипломом. Работодатель может смотреть на твой диплом, твои умения, твою практику и выбирать, если только эта работа не мешает учебе. То есть допустим, если человек прогуливает из-за работы учебу, то это все-таки фальш-старт. Ты, во-первых, не получишь нормальных знаний, которые тебе в будущем могут пригодиться. Я не совсем понимаю этих людей» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа) 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «Да, знания необходимо где-то применить на практике» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «Наверно, да, потому что не зря проводятся практики, все-таки везде требуется опыт работы для тру-

доустройства, для этого и существуют практики, наверно» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Да, а то бывает, что человек учился на отлично, получил красный диплом, а потом приходит на работу, и он не знает, что делать и как. Поэтому мне кажется, что опыт нужен все равно всегда. Ты уже работал, ты уже знаешь. Особенно в той сфере, где ты *хочешь* работать» [Хожаева, А-2, ж, 18, 2014].

Таким образом, только один респондент считает, что работа мешает учебе и опыт можно получить и по окончании учебы. Что касается самих опрошенных абитуриентов, то, задавая вопрос об их готовности совмещать работу и учебу, мы получили следующее: «Мне кажется, что нет, по причине того, что я хочу получить качественное образование» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа) 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «Это будет зависеть от контекста ситуации. Я не знаю, что у меня будет на 3-м курсе» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «Не работать, но подрабатывать все-таки да. Наверно, с рядовой должности, может быть, даже экономистом. Ну, я просто не интересовался этим здесь, но на примере СНТУ знаю, что там берут с 3-го курса на работу в сфере ИТ-инженерии, потому что там уже защищаются работы с 3-го курса, проводятся лабораторные работы, не письменные, проекты роботов разных типов» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Ну я попробую, для начала я попробую, посмотрю, понравится – не понравится, буду успевать – не буду. Хочется скорее слезть с шеи родителей. Потому что у девочек это, конечно, сложнее. Новые туфельки купить, платица и т. д.» [Хожаева, А-2, ж, 18, 2014].

Выводы по результатам интервью с респондентами, касающихся их ожиданий от работы и учебы:

- экономическую специальность абитуриенты выбирают на основе совета ближайшего окружения или же личного интереса, имея достаточно общие представления о профессии «экономист»;
- абитуриенты планируют получать высшее образование на бюджетной основе;
- наиболее приоритетный способ поиска работы, по мнению абитуриентов, – это обращение по объявлениям в газетах или на сайтах рекрутинговых агентств;
- большинство опрошенных считают, что престиж вуза не играет роли при устройстве на работу;
- респонденты Москвы уверены, что после окончания университета не столкнутся с проблемой трудоустройства, что нельзя сказать об абитуриентах Севастополя, где респонденты выражают беспокойство по этому поводу;
- по мнению респондентов, процесс приема на работу будет проходить следующим образом: подача резюме и последующее собеседование с работодателем;
- главный критерий выбора работы – достойный уровень заработной платы;
- к сверхурочной работе респонденты относятся не критично, с условием, что эта работа будет оплачиваться;
- в будущем работодатели респондентов интересуют личные качества, приветствуется демократичный стиль управления;
- продолжать обучение в магистратуре собираются четыре из шести респондентов, а один планирует обучаться и в аспирантуре. Два респондента не планируют поступать в магистратуру, считая это лишним;
- половина опрошенных считают получение опыта работы до окончания университета важным, и два респондента готовы подрабатывать в студенческие годы.

Совмещение учебы и работы: фальш-старт или ранние возможности?

Осипова И. (Москва)

Ради получения достойной работы люди получают образование. Однако работа может быть разной как по трудоемкости, так и по требуемому уровню квалификации. Тем не менее какая бы ни была работа, она требует определенных знаний и умений. Только не всегда для этого необходим высокий уровень образования. Поэтому в ряде случаев можно выполнять работу, не требующую наличия высокой квалификации, на условиях совмещения с учебой. Данное явление в настоящее время осуществляется разными способами и весьма распространено, хотя нет однозначного ответа на то, фальш-старт это или ранние возможности.

В одном из последних количественных исследований по результатам опроса старшекурсников российских вузов в 2013 г. было выявлено, что положительный эффект на вероятность совмещения учебы и работы оказывает статус вуза (ведущий вуз), степень обучения (магистратура), специальность (иностранный язык, математика, программирование, дизайн, архитектура, культурология), отсутствие финансовой поддержки со стороны семьи, обучение на бюджетных местах и принадлежность к мужскому полу [Рощин, Рудаков, 2014].

В проведенном нами качественном исследовании мы интересовались: мотивами совмещения учебы и работы у студентов; соотношением получаемой профессии с профессиональным опытом на «ранней» работе; отношением к совмещению студентов, работодателей, представителей вузов; «плюсами» и «минусами» такого совмещения с точки зрения респондентов; существующими барьерами и открывающимися новыми возможностями совмещать работу и учебу.

В ходе проведения интервью респонденты проявили интерес к данному вопросу, поэтому удалось собрать много интересной информации относительно взглядов разных категорий населения на вопрос совмещения учебы и работы. Перед проведением исследования нами была выдвинута гипотеза о том, что в последние годы отношение к совмещению работы и учебы все больше приобретает положительный оттенок как среди самих учащихся, так и среди родителей и работодателей, которые готовы предоставить подходящие рабочие места.

Происходит это потому, что относительно новый мотив такого совмещения – «как можно раньше получить опыт работы» – приходит на смену главенствующему ранее мотиву «скорее заработать деньги». Единственная социальная группа, которая скептически относится к таким возможностям, – это преподаватели, которые с другой стороны видят совмещение учебы и работы. В интервью мы попытались узнать, совпадает ли это мнение со взглядами респондентов.

Среди наших респондентов семь человек в Москве и двое в Севастополе совмещали работу и учебу в период интервью. Однако мы беседовали о совмещении работы и учебы с абитуриентами (см. статью Н. Атнагуловой и А. Хожаевой в данном сборнике) и остальными респондентами, поскольку и среди остальных опрашиваемых так же часто встречались те, кто работал ранее во время учебы по самым различным направлениям и формам занятости.

О каких мотивах совмещения и формах занятости при совмещении учебы и работы рассказывали наши респонденты?

В некоторых случаях это была подработка: «Да, я подрабатывала и даже думала о том, чтобы продолжать свою карьеру бармена» [Логина, Р-4, ж, 22, 2013]; «До этого я в магазине работала, просто там удобно было совмещать с учебой» [Логина, Р-1, ж, 22, 2013].

Иногда респонденты начинали совмещать работу и учебу только на старших курсах, причем это не всегда была неполная занятость или гибкий график.

«– В магистратуре я уже начала работать, поэтому совмещала учебу и работу.

– И во время первой работы Вы совмещали работу с учебой?

– Да, первые два года я совмещала работу с учебой» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

«Ну, я совмещала работу и учебу на протяжении полугода, после сдачи последней сессии, когда я готовилась к сдаче госэкзаменов, проходила практику, завершала свой диплом» [Осипова, Б-1, ж, 24, 2011].

«Начала работать, когда училась» [Осипова, Р-2, ж, 21, 2013].

«Я не работала по гибкому графику. Я училась с 7 до 10 вечера» [Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013].

«– А сейчас Вы совмещаете работу и учебу?

– Учеба у нас по вечерам, в основном, когда сессия, а так – работа» [Матвеева, У-1, ж, 22, 2013].

Одна из опрашиваемых даже рассказала, что в течение учебы состояла в волонтерской организации, параллельно с учебой реализовывали разные проекты, научилась работать в продажах, организовывала мероприятия, была руководителем проекта и команды, решила, что ее это привлекает и она хочет заниматься этим [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

Причем можно заметить, что тенденция к совмещению характерна для молодежи разных возрастов.

Однако в большинстве случаев для того, чтобы совмещать работу и учебу, необходимо найти такое место, режим работы на котором не будет препятствовать обучению. Для наших респондентов критерием возможности совмещения стал гибкий график/неполный режим занятости. Как оказалось, работу с таким критерием найти непросто. Большинство респондентов столкнулись с трудностями при поиске.

«Во время учебы искала гибкий и неполный график. Через прямое обращение в компанию было сложно найти подходящие варианты, через рекрутинговое агентство были подходящие варианты. Не особо много предложений» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

«Подходящих предложений было очень мало. Искала гибкий график для совмещения работы/учебы. Все гибкие графики – стажировки и неоплачиваемые. Параметр, который сразу отменялся. Сложно найти работу, чтобы именно совмещать с учебой, не подходит по времени. 20 часов в неделю – график работы в компании, не получается эти 20 часов, времени мало» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014].

«Очень много компаний и агентств, которые предлагают студентам работу, где можно легко совмещать, но это не по специальности. Такую работу найти несложно. Через знакомых узнаешь, через других студентов... Бухгалтером сложнее, везде нужен опыт работы. И даже если он есть, то не получается с графиком согласовать. Было сложно найти. Искала даже не один месяц. Но, кто ищет, тот всегда найдет» [Хожяева, У-1, ж, 22, 2014].

«– Легко ли найти работу людям со специфическими требованиями (гибкий график или удаленный тип работы)?

– Нет, нелегко. Таких вакансий очень мало» [Смулянская, Р-2, ж, 23, 2013].

«Предложений даже работ с нестандартными характеристиками сейчас очень много. Но если вы хотите работу экономистом, то такую работу найти практически невозможно» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012].

Только один из респондентов отметил, что предложений достаточно:

«– А вообще много предложений о работе на условиях гибкого графика?

– Да, особенно на стажировках» [Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013].

Возможно, такая картина на рынке труда связана с тем, что у большинства молодых людей завышены ожидания относительно уровня заработной платы или функционала,

на который они, по их мнению, готовы. Другой причиной может быть поиск работы большинством респондентов по узкой специализации.

Но, несмотря на такие трудности, по данным портала *Career.ru*, порядка 70 % студентов совмещают учебу и работу, потому что существует множество причин, по которым это необходимо делать.

«Я уверена, что нельзя только учиться» [Осипова, У-1, ж, 21, 2014].

«Я считаю, что это ранние возможности, главное правильно расставлять приоритеты, балансировать и ничего не упустить» [Матвеева, З-1, ж, 31, 2008].

«Я считаю, необходимы стажировки во время учебы, рабочая стажировка, например, летом. Это полезно. И если образование нормальное, то нужно сосредоточиться на нем, а если не очень, то можно совмещать с работой» [Матвеева, Р-2, м, 24, 2013].

«Я отношусь положительно к совмещению, это объективная реальность рынка, что они приходят на стажировки. Я не могу сказать, что это фальш-старт, для студента это определенный бенефит (прибыль)» [Сапралиева, Б-1, ж, 25, 2012].

«Моя жизнь была бы пуста, если не стажировка, учеба теряет смысл в последние годы обучения» [Сапралиева, Р+У, ж, 21, 2014].

Для некоторых причиной совмещения стал тот фактор, что без опыта работы хорошее место найти трудно, поэтому по окончании обучения лучше иметь стаж работы:

«По опыту знакомых знала, что не часто берут без опыта работы или берут на плохие должности» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

«Посоветовала бы совмещать. Современные студенты приходят на работу и сталкиваются с проблемой, с которой столкнулись мы. Тебе говорят, что нет опыта» [Хожяева, У-1, ж, 25, 2011].

«Придется чем-то жертвовать всегда. Но можно попробовать. Уйти всегда можно. А стаж, трудовая появится» [Логинова, Р-4, ж, 22, 2013].

«Я могу основываться только на своей истории, поэтому я посоветовала бы идти работать. Сейчас я наблюдаю, сложно найти работу качественную выпускнику высокооплачиваемую, когда у тебя нет опыта. Поэтому надо брать разгон» [Матвеева, Р-3, ж, 26, 2011].

«Пока студент учится и где-то начинает свою трудовую деятельность – это очень эффективно и для человека, и для компании, которая уверена потом в его практической осведомленности» [Смулянская, З-2, ж, 30, 2008].

Многие респонденты имеют однозначное мнение о необходимости совмещать работу и учебу и о том, что это положительно повлияет на дальнейшую карьеру [Логинова, Р-1, ж, 22, 2013].

Для других причиной служит финансовый аспект: молодежь в настоящее время старается избавиться от материальной зависимости от родителей, начать себя обеспечивать самостоятельно.

«– Ну, я попробую, для начала я попробую, посмотрю, понравится – не понравится, буду успевать – не буду.

– Ну, а почему ты хотела бы совмещать?

– Ну, все равно хочется скорее слезть с шеи родителей. Потому что у девочек это, конечно, сложнее. Новые туфельки купить, платица и т. д.» [Хожяева, А-2, 18, ж, 2014].

«Совмещала для того, чтобы были собственные сбережения, деньги, чтобы обеспечивать себя какими-то вещами и получить опыт» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

«Все зависит от человека. Сколько людей, столько и мнений. Поскольку я сама начала работать на втором курсе и мне это никак не помешало закончить с отличием, дальше пойти в аспирантуру, ее закончить и параллельно с этим работать. Зато я приобрела необходимый опыт, у меня появилось больше ответственности. А сейчас ребята немножко позже профессионально созревают. И когда они раньше начинают работать, они раньше осознают, чего

они хотят, какую цель себе в жизни они ставят, кем они хотят работать и видят себя в будущей профессии» [Смулянская, 3-1, ж, 33, 2005].

«Это полезно, это стаж, опыт работы. Лучше на выходе из университета уже что-то иметь. Чтобы было, что рассказать на собеседовании. Я считаю, что это является очень весомым пунктом, тем, на что обращают внимание сотрудники отдела кадров при приеме на работу. Даже с дипломом без опыта работы возьмут на какую-то низшую должность. Нужно будет доказывать что-то кому-то, расти... Я бы советовала совмещать. Это временно, закончишь университет и иди на все четыре стороны. Я устраивалась и спокойно работала, меня не перегружали. А когда идешь именно стажироваться, то отдают всю черновую работу. У нас в отделе работают два мальчика-стажера. Они учатся на 5-м курсе, до этого они не работали. В основном они разбирают бумаги, но мы научили их выполнять и нашу работу. Не думаю, что им это пригодится, но они научились работать в коллективе. И если после защиты диплома они к нам придут, я не думаю, что их возьмут на низшую должность» [Логинова, Р-1, ж, 22, 2013].

Еще одна причина, по которой респонденты видят необходимость в совмещении, – недостаточная ориентированность на практику современной системы образования.

«С нашей системой образования считаю, да. Потому что, какая бы у тебя ни была работа, если ты учишься на одного, а работаешь по другой специальности, то, работая в коллективе, в должности, ты развиваешь навыки: как работать, как общаться, как планировать, тайм-менеджмент» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

«...Что-то за пределами вуза делать обязательно нужно, потому что – это то же самое образование, но такое практико-ориентированное, и оно необходимо» [Матвеева, 3-1, Ж, 31, 2008].

«Да. Потому что практика дает намного больше. У меня друг работает с 4-го курса. То есть 4-й курс и 5-й. И я могу сказать, что ему это очень много дало. По сравнению с людьми, которые вообще не работали в университете, вышли после университета, не имея никакого опыта, он очень много добился. То есть как в плане знаний, так и в плане возможностей карьерных» [Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013].

«Со стороны HR-специалиста я скажу, что я считаю... что многие вузы дают очень хорошие знания, очень хорошую теоретическую базу, но, как правило, это очень сильно отличается от реальной жизни. От того, какие процессы и процедуры существуют в бизнесе, в какой-то конкретной компании. Это очень здорово – совмещение теории и практики, поэтому мы открыты к студентам, которые хотят пройти стажировку и практику в нашей компании, потому что для нас это потенциальный кадровый резерв, т. е. мы на входе можем оценить человека по его, так скажем, личным компетенциям и помочь ему стать профессионалом, что намного проще, чем переучивать готового специалиста. С точки зрения студента, это дает понимание, где он хочет дальше развиваться, правильно ли он выбрал свой путь, в какую область пойти. Очень многие студенты после бакалавриата или специалитета, пройдя стажировку, понимают, что они хотят изменить свой профиль и пойти в магистратуру на другое направление. При этом остаются у нас работать, например, не полный рабочий день, и это помогает действительно понять, кем они хотят стать и что им для этого нужно» [Осипова, Б-1, Ж, 24, 2011].

Таким образом, получается, что, совмещая учебу с работой, на выходе из образовательного учреждения студент имеет как теоретические знания, так и практические навыки.

Однако не все респонденты были ярыми приверженцами совмещения.

«Совмещать можно, но зависит от того, насколько тебе важно и то и другое» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012].

«Я считаю, что совмещать нужно. Но это зависит от возможностей людей... То есть по своему опыту я могу сказать, что я не могу совмещать, меня сразу «заносит» в сторону работы» [Сапралиева, Р-1, ж, 26, 2014].

Совмещать учебу и работу часто непросто, и не каждый готов пойти на такие жертвы, как отсутствие свободного времени или двухчасовой сон вместо полноценного.

«Я спала по 2–3 часа в день, при этом получала хорошие деньги» [Логинова, Р-4, ж, 22, 2013].

«Сложно совмещать, так как это два разных вектора, имеющих одинаковую значимость» [Сапралиева, Р+ У, ж, 21, 2014].

«Практически ни на что не было свободного времени» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

Отрицательное отношение к совмещению может являться также следствием приоритета для студента учебы перед работой. Для некоторых очень важным является получение именно очного образования, совмещение при котором затруднительно.

«Подавала на очную форму, потому что там более полное образование, не сокращены часы, да и больше ценится очная форма обучения, чем заочная. Это было мое первое образование, плюс родители сказали, чтобы на очное. В моем случае в приоритете была учеба. Если были какие-то проблемы с учебой, то я уделяла ей внимание, потому что учеба бывает один раз такая глобальная, а работа будет еще не один раз» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

Некоторые считают, что нужно концентрироваться на чем-то одном, расставляя приоритеты.

«У меня всегда в приоритете то, что по графику жизни должно быть в приоритете. Когда была учеба, я училась, не работала» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012].

А кто-то, наоборот, на последних курсах отдает приоритет работе, что связано со спецификой обучения: отсутствием занятий в последнем семестре и подготовкой к диплому (или меньшей аудиторной нагрузкой).

«У меня равные приоритеты... Наверное, сейчас в большей степени работа». [Осипова, У-1, ж, 21, 2014].

«Когда учишься на четвертом курсе (последнем), основной этап в обучении уже пройден, остается логическое завершение. И оно уже не так важно по сравнению с работой, в которую ты только вникаешь, плюс на работе гораздо больше ответственности, чем в учебе, и надо с этой ответственностью как-то справляться, со своими обязанностями, поэтому предпочтение работе» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014].

«Я думаю, совмещать легче студентам магистратуры и аспирантуры, нежели бакалаврам» [Сапралиева, 3-1, ж, 30, 2006].

«— Кстати, по поводу неполного рабочего дня. В твоей компании есть возможность выбрать студенту, сможет он работать полный рабочий или неполный день, или это зависит именно от специальности?

— Так как я занимаюсь подбором специалистов, беседую с выпускниками. Можно сказать, что самые сильные ребята начинают работать рано, как правило, — это 3, 4-й курс. Я посоветовала как минимум заниматься летними стажировками, может, даже бесплатно, но чтобы иметь практический опыт работы. Я это не делала и жалею об этом. С точки зрения совмещения я посоветовала бы это делать в магистратуре, если работодатель делает гибкий график. Ну, а когда идет написание диплома, то тут надо шустрить, обязательно работать. Я считаю, что, если человек учится на бюджетном, то его основная забота — это учиться. Поэтому, если он сочетает — это его личные сложности. Поэтому здесь нельзя идти на поводу» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

Еще один немаловажный фактор, который определяет, будет ли студент совмещать работу с учебой, — это отношение окружающих. В первую очередь важно мнение работодателя, потому что трудно работать без его одобрения.

«— А как реагировали работодатели, что Вы будете совмещать работу с учебой?

— Адекватно, они знали» [Матвеева, У-1, м, 22, 2013].

И в большинстве случаев работодатели не просто положительно относятся к совмещению, но и сами создают условия для совмещения.

«...Процентов 80–90 наших стажеров учатся. Ты со своим менеджером обговариваешь ситуацию, в каком формате тебе удобнее работать: полдня или определенные дни. Многое зависит от менеджера, как ты построишь с ним отношения. Но особой проблемы нет, потому что все понимают, что ты еще учишься. Даже есть работники, полностью занятые в компании, которые все еще учатся» [Смулянская, Р-3, ж, 22, 2013].

«У нас есть возможность гибкого графика. Студенты часто договариваются с менеджерами, что сегодня я приду с 12, завтра я вообще не приду, а послезавтра я буду работать полный день. На качестве работы это не сказывается, потому что есть договоренность» [Сапрылева, Б-1, ж, 25, 2012].

«В компании работают студенты на условиях совмещения, по договорам гражданско-правового характера. Если сотрудник хорошо справляется с обязанностями, с ним продляют договор. Положительное отношение к совмещению учебы и работы. Компания приветствует возможность работы полный день» [Осипова, Б-2, ж, 26, 2010].

«У нас компания поощряет удаленный доступ, т. е. в какой-то день сотрудник может не прийти на работу в компанию, а использовать удаленный доступ» [Владимирова, Р-3, ж, 23, 2012].

«— Кстати, по поводу неполного рабочего дня. В твоей компании есть возможность выбрать студенту, сможет он работать полный рабочий или неполный день, или это зависит именно от специальности?

— Это все очень индивидуально. Как таковых штатных единиц с возможностью неполного рабочего дня в компании не существует. Но поскольку мы очень гибкие, и возникают различные проекты и потребности в дополнительных ресурсах, или мы готовы и хотим кого-то обучать, растить его на какое-то место, мы готовы в зависимости от департамента, времени, наших возможностей, потребностей рассматривать такие варианты, особенно если увидели этого студента на стажировке и хотим продолжать с ним сотрудничать» [Осипова, Б-1, ж, 24, 2011].

Но для работодателя тоже есть свои риски при найме таких студентов. Это и законодательные нормы об учебных отпусках для студентов заочной формы обучения или отпуска за свой счет для сдачи сессии студентами очного отделения, и риск того, что учеба может помешать качественному выполнению работы.

«Люди не хотят брать на работу студентов, потому что они будут часто отпрашиваться на учебу» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012].

«Боятся студентов, ну кто его знает, как человек учится?... Человек, возможно, будет говорить: «О, у меня завтра экзамен, я не приду» [Владимирова, У-1, ж, 22, 2013].

Но все же гораздо большее сопротивление совмещению оказывают учебные заведения. Причем здесь могут быть как объективные факторы, касающиеся успеваемости, так и субъективное отрицательное отношение.

«— А есть ли у руководства мнение, что студенты не должны работать?

— Это их видение, но жизнь говорит о другом, что студенты должны уже начинать работать» [Матвеева, З-1, ж, 31, 2008].

«Но в целом мне кажется, университет против этого, но возможности есть всегда. То есть преподаватели могут положительно отнестись к тому, что студент не приходит, работает, зато может потом выступить с докладом. Или сделать презентацию и рассказать о том, как это все происходит на практике. Кто-то относится к этому положительно, кто-то отрицательно. Все люди разные. Есть преподаватели советской закалки, для которых важно, чтобы

ты просто присутствовал, не важно, слушаешь ты что-то или нет» [Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013].

«Иногда преподаватели не знали, что я совмещаю. Если говорить в большей степени, даже не сколько за себя, а за всю группу, то, когда преподаватели узнавали, что кто-то совмещает, они относились либо плохо, либо нейтрально. Потому что ребята не ходили на предметы, не сдавали какие-то вещи вовремя» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

«Преподаватели относятся отрицательно. Они не объясняют, но у нас очень консервативные преподаватели на факультете, пожилые люди, у них убеждения такие, что учеба прежде всего. Не практики, а теоретики» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014].

И все же хочется отметить, что в последнее время наметилась тенденция к взаимопониманию между работающим студентом и учебным заведением. Некоторые вузы начинают перестраивать систему обучения, чтобы дать возможность студентам использовать теорию на практике.

«У нас многие факультеты строят свое расписание так, чтобы студенты работали. Это занятия вечером и занятия в субботу» [Смулянская, З-2, ж, 30, 2008].

«У нас на специалитете всегда на пятом курсе учеба начинается в 7 вечера и подразумевает то, что люди на 5-м курсе начинают работать» [Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013].

«Мы создаем условия, которые позволяют ребятам и работать, и учиться. Например, у старших курсов свободное посещение занятий, также мы их информируем о имеющихся возможностях практик и стажировок» [Смулянская, З-1, ж, 33, 2005].

«— А существуют ли на нашем факультете возможности совмещать?

— Да, я считаю, что есть, особенно в магистратуре.

— Расписание?

— Согласна, нужно стараться учебный процесс ориентировать на необходимость высвобождения половины дня, логично, что не в середине дня, и руководители программ действительно над этим задумываются и стараются» [Матвеева, З-1, ж, 31, 2008].

Что касается родных и близких, то эта категория людей, как правило, не имеет единого мнения и не навязывает свое, оставляя выбор студенту.

«Близкие относились хорошо, говорили только, чтобы это не влияло на учебу» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

«Близкие оставляют на мой выбор» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014].

Чтобы не упустить учебу и преуспеть на работе, необходимо выбрать правильный способ совмещения. Если есть такая возможность, лучше совместить графики учебы и работы таким образом, чтобы они не пересекались.

«Занятия я не пропускала, я подстраивала графики и довольно много успевала» [Хожяева, У-1, Ж, 25, 2011].

«Я работала по гибкому графику. Это и смены два через два, и в принципе ненормированный рабочий день» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012].

Но, как утверждают респонденты, иногда даже при отсутствии такого графика можно совместить учебу и работу без ущерба для того и другого.

«— Работа была рядом с университетом, отпрашивался на 40 мин, отмечался в университете и опять на работу. Пары пропускал.

— Отражалось ли на успеваемости?

— Нет» [Матвеева, У-1, м, 22, 2013].

«— Какой у Вас средний балл диплома?

— 4,8.

— Не сказалось ли совмещение работы и учебы на Вашей успеваемости?

— Нет, потому что я начала работать во второй половине 4-го курса, когда количество предметов уже снизилось, фактически до нуля (необходимость очного присутствия в уни-

верситете снизилась). Конечно, было уже намного меньше времени посвящено образованию, но это уже не было критически важно на тот момент, потому что это был завершающий 4-й курс, предметы были более дополнительного характера. Конечно, было сложно готовиться к государственному экзамену, к диплому, но, к счастью, все получилось. Поэтому, если хотеть чего-то, то можно и совмещать работу и учебу» [Смулянская, Р-3, ж, 22, 2013].

«Пропускала занятия. Но это было редко, поскольку, когда работаешь в магазине, то там гибкий график. Допустим, можно утром четыре часа отработать, прийти вечером на два часа. При этом днем съездить на пары. То есть пропускала я не так часто... бывали какие-то форс-мажорные обстоятельства, когда нужно было остаться на работе.

Все, что я пропускала, я старалась переписать, выучить, доделать, т. е. в принципе по большей части не влияло» [Логинова, Р-1, ж, 22, 2013].

«— А вот на успеваемости это все-таки как-то отражалось?

— Нет, не так сильно» [Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013].

«Практику я прошла в другой компании на пару месяцев ранее. И после этого устроилась. Не могу сказать, что мне было сложно, потому что достаточно свободный график по учебе был, уже сама себе принадлежала. Нужно было просто выделить время, распланировать (его) на написание диплома, защиту и подготовку к госэкзаменам, поэтому я бы сказала, что это было легко» [Осипова, Б-1, ж, 24, 2011].

«До 5-го курса: я учусь до двух часов, после двух — работаю. Так со 2-го курса. На 5-м курсе у нас понимали, что все уже работают, учеба с 6–7 вечера, спокойно можно работать полный день и идти на учебу... Да, понятное дело, когда начинаешь работать, у тебя какие-то проекты, все интересно, все нужно успеть, там учеба другая, ходишь на курсы, которые связаны с работой» [Матвеева, Р-3, ж, 26, 2011].

«— Я особо не пропускала занятия. У меня была договоренность на полставки, 20 ч я должна была отработать. Зарплату получала тоже за 20 ч. По факту я работала очень гибко, мне давали определенный объем задач, которые я должна сделать с учетом, что я работаю 20 ч. Я приезжала к 8, а уезжала в 12, с часу до четырех я занималась, потом приезжала обратно, там сидела до 9.

— Как Вы считаете, отражалась ли Ваша работа на успеваемости?

— Я считаю, что нет, потому что в магистратуре было гораздо легче учиться, гораздо меньше было сложных задач. Я более эффективно научилась планировать свое время, более эффективно использовала выходные. И то, что я работала, помогало в учебе, эссе я писала на основе опыта работы. Это было ценно. Преподавателями это хорошо оценивалось. Поэтому я не думаю, что работа мне мешала» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

При этом, совмещая учебу и работу, необходимо понимать, что в ряде случаев все же успеваемость может снизиться и нужно чем-то жертвовать.

«— Что бы ты могла посоветовать студентам при совмещении? Как успешно успевать там и здесь?

— Уметь договариваться, мне кажется. Во-первых, расставлять приоритеты, уметь чем-то жертвовать. Если ты хочешь получить красный диплом, наверное, не стоит работать. Именно физически истощать себя совсем не стоит. Нужно понимать, что ты, допустим, учишься, чтобы закончить. Понимать, какие предметы тебе необходимы. Договариваться, что, допустим, ты куда-то не ходишь, но сдаешь что-то» [Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013].

«В нашем университете очень сложно не учиться и работать полный день» [Сапралиева, Р+У, ж, 21, 2014].

Интересно, что в раннем выходе на рынок труда заинтересованы чаще студенты, которые в свое время сделали осознанный и самостоятельный выбор профессии, хорошо представляют свою будущую профессию (см. статью У. Заставы).

Таким образом, идея совмещения учебы и работы стала популярна не только у студентов, но и у работодателей и даже у представителей университетов. И, как можно было убедиться из нашего исследования, на это есть ряд причин: спрос работодателей на выпускников с опытом работы, возможность дополнить теоретические знания практикой, получить финансовую независимость от родителей и даже понять, какое направление деятельности тебе интереснее в жизни.

И современные работодатели стараются идти навстречу работающим студентам, давая им возможность выбрать частичную занятость, определяя сдельную систему оплаты труда или просто предоставляя время на посещение учебного заведения. Постепенно на практику начинают ориентироваться и вузы, формируя расписание так, чтобы студент мог и учиться, и работать без ущерба для того и другого.

Нельзя не согласиться с тем, что совмещение – это огромный труд, требующий много сил и энергии. Но сейчас большинство тех, кто сталкивался с этим, считают такую практику возможной и, более того, полезной.

В завершение хотелось бы отметить, что не стоит бояться того, что совмещение может сказаться на успеваемости. Если грамотно скоординировать и распределить свое время, выбрать род деятельности и период для совмещения, то можно делать это так, что учеба не пострадает. Современный мир открывает миллионы возможностей, и нужно воспользоваться ими в свое время.

Популярные способы поиска работы *Логинова В. (Москва)*

Одним из наиболее важных вопросов относительно выхода на рынок труда молодых специалистов является способ, которым выпускники будут искать вакансию. На сайте Департамента труда и занятости можно увидеть рекомендации по всем основным способам поиска работы [Способы поиска работы, 2014].

Прежде всего, это **Московская служба занятости** населения. Департамент заявляет о том, что она располагает базой данных из нескольких тысяч вакансий по Москве. Кроме того, служба занятости может предоставить информацию о потребностях рынка труда на данный момент, дать рекомендации по поводу выбора подходящей работы и технологии трудоустройства. Однако департамент делает поправку на то, что далеко не все компании и предприятия сотрудничают с городской службой занятости, поэтому не стоит останавливаться на одном способе поиска.

Другой способ поиска – **непосредственное обращение к работодателям**. С помощью его можно быстро получать информацию о наличии вакансии в интересующей организации или определенном районе города. Кроме того, он полезен в том случае, если потенциальный работник обладает редкой профессией и проблематично найти предложения о работе более распространенным способом.

Еще один метод – **сеть Интернет**. Он является наиболее распространенным в настоящее время и удобен тем, что с его помощью можно найти работу любого «уровня» (от руководителя до рабочего), просмотреть бесчисленное количество компаний и вакансий, задать конкретные критерии потенциальной работы, затратив минимальное время. Осуществлять такой поиск можно на специальных сайтах, на сайтах, посвященных подбору персонала для определенных сфер деятельности, сайтах компаний или кадровых агентств. Следует создать анкету и получать на нее отклики, можно самому откликаться на имеющиеся предложения или рассылать резюме в компании.

Кроме того, можно искать информацию в **СМИ** (газеты, журналы, объявления по радио или телевидению). Как правило, с помощью средств массовой информации ищут специалистов в разных областях и рабочих. Такой способ хорош тем, что, как и в предыдущем случае, можно увидеть большой объем предложений. Однако не все фирмы сообщают о наличии вакансии таким образом.

Также можно узнать о наличии вакансий **у коллег, знакомых или родственников**. Данный способ является эффективным в случае, если запрос о работе будет корректно сформулирован и изложен большому числу окружающих. Нужно четко представлять варианты работы, которые могут заинтересовать, свои планы и профессиональную компетенцию.

Последний метод поиска, который предлагает Департамент труда и занятости, – это обращение в **негосударственные организации по трудоустройству**. Они оказывают помощь по трудоустройству на платной основе. Рекомендуются прежде узнать условия, на которых осуществляется подбор вакансии. Обычно такие агентства составляют резюме, рассылает его в компании и кадровые агентства и в результате предлагают несколько вариантов подходящей работы. Кроме того, с их помощью можно устроиться на временную работу. Стоит попробовать обратиться в специализированные по отраслям агентства, так как они могут предоставить больше предложений о работе.

Департамент ничего не говорит о поиске работы с помощью университетской службы занятости, указывая только на часть ее функций, говоря о том, что следует посещать специ-

ализированные массовые мероприятия по трудоустройству, такие как «Ярмарка вакансий» или «День карьеры».

В заключение даются некоторые рекомендации по поиску работы [Способы поиска работы, 2014]:

1. Искать работу следует разными способами, определив на практике наиболее эффективные именно для данного случая;
2. Стоит использовать одновременно несколько способов поиска работы;
3. Необходимо сочетать активные и пассивные варианты поиска;
4. Следует заниматься поиском работы каждый день и продолжать его до получения конкретного предложения.

Роль служб занятости в трудоустройстве молодых специалистов уже в конце 1990-х гг. значительно снизилась: доля выпускников, трудоустроившихся через службы занятости с 1997 по 1999 г., уменьшилась с 53 до 35 %, чуть более половины из найденных вакансий пришлось на полученную в вузе специальность. Молодые специалисты не обращались в такие службы до тех пор, пока им не присваивали статус безработных. В 2000 г. наиболее популярным способом поиска было обращение к знакомым/друзьям/родственникам (около 60 % молодых людей), на втором месте – непосредственное обращение к работодателю (около 30 %), и только 10 % молодых специалистов решались обратиться в службу занятости [Селиванова, 2003, с. 31].

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.