

REFERENCES

1. Doycheva A.V. The Tax authorities as the referent subject of implementation of the tax policy in the region // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. No. 3 (16). P. 118–123.
2. Boldyreva E. S. On the statement of expenditures // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute, 2013. No. 1 (22). P. 218–221.
3. Boldyreva E., Dordzhieva O., Mukhabenova E. Evolution of financial system of the agricultural region on the example of the Republic of Kalmykia // International financial magazine. 2015. No. 5. P. 30–33.
4. Yurzinova I. L. Theoretical foundations of the economic concept of tax policy. M.: Information and introduction center «Marketing», 2007.
5. Adam Smith. Research of the nature and causes of the wealth of nations. M.: Eksmo, 2007.

Как цитировать статью: Болдырева Е. С., Дорджиева О. Б., Павлова Н. Ц. Сетевое взаимодействие как фактор становления сознательности и грамотности налогоплательщиков // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. № 1 (34). С. 95–99.

For citation: Boldyreva E. S., Dordzhieva O. B., Pavlova N. T. Networking as a factor of development of the taxpayers' consciousness and literacy // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2016. No. 1 (34). P. 95–99.

УДК 331.53
ББК 65.240.53

Borisova Alena Aleksandrovna
candidate of economics,
associate professor of the department
of management of Novosibirsk State
Technical University,
Novosibirsk,
e-mail: bborisova2012@yandex.ru

Борисова Алена Александровна,
канд. экон. наук, доцент
кафедры менеджмента
Новосибирского государственного
технического университета,
г. Новосибирск,
e-mail: bborisova2012@yandex.ru

Kotenyova Juliya Petrovna,
4th year student
Novosibirsk State
Technical University,
Novosibirsk,
e-mail: KotenyovaYuliya@gmail.ru

Котенёва Юлия Петровна,
студентка IV курса
Новосибирского государственного
технического университета,
г. Новосибирск,
e-mail: KotenyovaYuliya@gmail.ru

ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ СТРАТЕГИЙ ТРУДОУСТРОЙСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО РАЗНЫМ ПРОФИЛЯМ НАПРАВЛЕНИЯ «МЕНЕДЖМЕНТ»

FEATURES OF EMPLOYMENT STRATEGIES DEVELOPMENT OF THE STUDENTS STUDYING «MANAGEMENT»

Анализируется развитие регуляторов диспропорции конъюнктуры молодежного рынка труда. Выявляются основания для изменений нормативных значений показателя эффективности деятельности вуза по критерию «трудоустройство выпускников» и рассматривается развитие диагностического инструментария их достижимости. Обосновывается типология стратегий трудоустройства обучающихся по основаниям «нацеленность на профессиональную состоятельность» и «активность в построении карьеры». На репрезентативных эмпирических данных проверяется гипотеза об отсутствии различий в построении стратегий выхода и закрепления на рынке труда обучающихся по разным профилям направления «Менеджмент». Приводятся рекомендации по реализации программы сопровождения обучающихся и содействия их последующей профильной занятости.

Development of the regulators of the youth labor market imbalance is analyzed in the article. The bases for changing the regulatory values of the university effectiveness indicator are determined by the criterion of the graduates' employment,

as well as development of the diagnostic tools for their achievement is examined. The typology of the students' employment strategies is justified based on the aiming at professional strength and activity in career development. The hypothesis of absence of differences in development of the strategy for entering the labor market and strengthening at the market by the students studying different aspects of management is proven by the representative empirical data. The recommendations implementation of the program of students tracking and support of their future professional occupation are provided.

Ключевые слова: выпускник, трудоустройство, сопровождение выпускников, содействие занятости, профильная занятость, профиль подготовки, менеджмент, финансовый менеджмент, маркетинг.

Key words: graduate, employment, graduates' tracking, support of employment, profession-oriented employment, educational program specialization, management, financial management, marketing.

Постановка научно-исследовательской проблемы

Регуляторы диспропорции конъюнктуры молодежного рынка постоянно совершенствуются. Сохраняющаяся негативная динамика экономической отдачи вложений в профессиональную подготовку актуализирует новые исследования по разработке подходов к управлению результативностью реализации выпускниками профессионального потенциала. Новые исследования сосредоточены в теории трудоустройства выпускников по специальности и связаны с поиском ответов на ключевой вопрос о влиянии факторов образовательной и конъюнктурной сред на результативность реализации образовательно-карьерных траекторий. Доминирующим подходом к оценке результативности является диагностика окупаемости вложенных в профессиональную подготовку средств. Окупаемость рассчитывается через соотношение величины дохода на единицу вложенных ресурсов. Низкая окупаемость и недостаточная экономическая отдача вложений стейкхолдеров подтверждается в многочисленных исследованиях последних лет [1; 2; 3]. Поиск новых способов инструментального воздействия на результативность реализации профессиональной подготовки не прекращается. Доход специалиста – как ключевой критерий отдачи ресурсного обеспечения – есть отражение результативности трудоустройства. Структура и величина дохода подвержены многофакторному влиянию конъюнктурной среды текущего и предшествующего периодов. Особенности протекания предшествующего периода, то есть профессионально-квалификационного становления обучающегося, могут значимо дифференцировать распределение выпускников по величинам получаемых доходов.

Отечественная практика формирования профессиональной подготовки претерпевает существенные изменения: трансформируются условия выбора источника, способа получения образования и методы последующего трудоустройства выпускников на рынке труда.

Следствиями изменений являются:

- усиление сегментации рынка образовательных услуг по основанию «качество подготовки» и возросшая мобильность высокоресурсных абитуриентов;
- ужесточение требований работодателя к наличию у выпускника практического опыта работы.

Поэтому усилились и различия в ресурсных возможностях вузов по удовлетворению целевого запроса стейкхолдеров – заказчиков и потребителей образовательных услуг (государства, вузов, бизнеса и самих обучающихся). Много субъектное взаимодействие стейкхолдеров направлено на достижение ключевой цели – обеспечение потребности экономики в трудовых ресурсах с высоким уровнем профессиональной подготовки. Критерием рациональности обеспечения служит окупаемость вложенных ресурсов. Окупаемость возрастает в случае обеспечения профильной занятости выпускников. Поэтому актуальны апробации новых подходов и инструментов к сопровождению обучающихся и содействия их занятости в период формирования профессионального потенциала.

Диагностика уровня целевой направленности обучающихся на закрепление в профессии и их целевой активности в применении технологий позиционирования на рынке позволяют дифференцировать комплекс превентивных мер по реализации программ сопровождения и содействия профильной занятости. Ввод практики распределения студентов по профилям обучения обозначает необходимость

анализа стратегии трудоустройства обучающихся по близким направлениям подготовки. Требуется проверка гипотезы об отсутствии (наличии) значимых различий в стратегиях трудоустройства выпускников, обучающихся по родственным направлениям.

Для проверки выдвинутой гипотезы решались исследовательские задачи:

- а) разработка типологии стратегий трудоустройства выпускников вузов;
- б) анализ распределения обучающихся по близким направлениям подготовки в разрезе используемых стратегий трудоустройства;
- в) выявление различий в практике вхождения в профессиональную среду у выпускников разных профилей подготовки;
- г) разработка методических рекомендаций по совершенствованию технологий сопровождения обучающихся и содействия их профильной занятости.

Методы исследования. Проверка гипотезы осуществлена на основе репрезентативной выборки эмпирических данных, отражающих результаты опроса обучающихся по трем профилям подготовки направления «Менеджмент»: менеджмент организации, финансовый менеджмент и маркетинг. Сбор данных осуществлен с использованием анкеты, включающей 26 вопросов о профессиональном становлении и активности субъекта труда при закреплении на рынке труда. Замеры осуществлены через семь месяцев с момента распределения студентов по профилям подготовки. Обработка данных проведена с использованием программного продукта SPSS.

Теоретико-методологические основания к построению стратегий трудоустройства

Трудоизбыточная конъюнктура рынка труда по экономическим направлениям подготовки обуславливает изменение способов выхода выпускников вуза на рынок и последующего закрепления в профессии. Опыт работы является ключевым критерием работодателя в принятии решения о трудоустройстве выпускника. Фиксируются сдвиг сроков выхода на рынок молодых специалистов и тенденция смены последовательных траекторий профессионального становления (обучение, а затем работа) на параллельные (обучение – работа – обучение). Совмещение работы с учебой – явление распространенное: так, по оценкам С. Рощина, В. Рудакова, более 70 % обучающихся, начиная с третьего курса, трудоустроены [4; 5]. Исследователями анализируются последствия раннего выхода выпускников на рынок труда. В качестве основных достоинств раннего включения в профессиональную структуру общества с позиции субъекта труда можно выделить:

- ускорение темпов социализации и прояснения базовых ценностных предпочтений;
- усиление профессионального самоопределения и закрепления в выбранной профессии;
- наработка профессиональных контактов и выстраивание коммуникационных связей

Трудоустройство выпускников – предмет особого внимания стейкхолдеров: и Министерства образования и науки РФ, и вузов, и абитуриентов. Информация о результативности актуализации профессионального потенциала используется при формировании социального заказа на специалистов с высшим образованием, при определении политики финансирования профессиональной

подготовки и контрольных цифр приема; а также при выстраивании рекламных кампаний вузов по привлечению высокоресурсных абитуриентов.

Ежегодно изменяются принципы и методики диагностики эффективности работы вуза по трудоустройству своих выпускников (таблица).

Нормативные значения показателя «трудоустройство выпускников» при проведении мониторинга эффективности вуза

Год	Интерпретация показателя	Нормативное значение, ед.
2013	Доля выпускников, трудоустроенных в течение одного года после окончания вуза по направлению подготовки	Не менее 60 % от выпускников дневной формы обучения
2014	Доля выпускников, обучавшихся по очной форме, не обращавшихся в службы занятости для содействия в трудоустройстве в течение первого года после окончания вуза, в общем числе выпускников	Не ниже значения медианы по выборке группы вузов, распределенных по федеральным округам
2015	Данные Пенсионного фонда РФ о налоговых отчислениях молодых специалистов в течение первого года после окончания вуза (факт поступления денежных средств)	Не ниже значения медианы по выборке группы вузов, распределенных по федеральным округам

Трудозатратность сбора достоверных данных и рост социальной напряженности среди потребителей образовательных услуг оправдывает смещение акцентов в критериях оценки эффективности вузов от профильного трудоустройства к общему. Но решения о целевом расходовании средств рациональный потребитель основывает на оценке их окупаемости. Следовательно, знание о профильной занятости востребовано и государством (например при определении контрольных цифр приема), и вузами при позиционировании на высококонкурентном рынке, и потребителями.

Доминирующая фиксация двух полярных типов трудоустройств – профильного и непрофильного – не отражает реального многообразия реализации образовательно-карьерных траекторий.

Ранее включение обучающихся в трудовую среду обуславливает появление поисковых траекторий и обозначает возможность реализации еще двух разнонаправленных типов трудоустройств: профильно-возвратного и непрофильного с опытом работы по специальности. Реализация образовательно-карьерных траекторий основана на использовании стратегии трудоустройства выпускника, под которой предлагается понимать комплекс предпринимаемых действий для включения в образовательно-профессиональную структуру общества при прохождении этапов формирования профессионального потенциала и дальнейшей его реализации в конкретно-обусловленных параметрах рынка. Используемые стратегии трудоустройства в ходе прохождения образовательно-карьерных траекторий, могут определяться двумя критериями [6]:

- целевой ориентацией субъекта труда на реализацию в рамках приобретаемой профессии;
- мерой активности обучающегося в построении карьеры и продвижения на рынке труда.

Возможные комбинации мер выраженности целевой ориентации и активности обучающегося позволяют выделить четыре типа стратегий трудоустройства (рис. 1):

- 1) активно-целевая профессионально-ориентированная;
- 2) пассивно-целевая профессионально-ориентированная;
- 3) активно-нецелевая (случайная);
- 4) нецелевая.

Предлагается проводить диагностику преобладающего типа стратегии трудоустройства на основе следующих индикаторов:

- а) целенаправленность выбора профессии в соответствии с ведущими свойствами;
- б) качество овладения профессиональными знаниями, умениями и навыками;
- в) сроки вхождения в трудовую среду и приобретение профессионального опыта;
- г) сила установок на профессиональный и карьерный рост.

Таким образом, выделенные стратегии трудоустройства различаются доминирующими целевыми установками обучающихся работать по получаемой специальности и предпринимаемыми усилиями для наилучшего овладения профессиональными знаниями, умениями, навыками.

Результаты исследования

Анализ полученных данных позволяет выявить различия в частоте реализации активно-целевых профессионально-ориентированных стратегий трудоустройства. Более широкое направление профессиональной области – «менеджмент организации» – позволяет обучающимся чаще реализовывать активно-целевые профессионально-ориентированные стратегии выхода на рынок (рис. 1, 2, 3). Студентам иных профилей подготовки направления «Менеджмент» не удается так интенсивно выстраивать активные стратегии трудоустройства. Такое положение может обуславливаться различиями в условиях организации учебного процесса (поскольку применяется закрепление групп различных профилей за разными кафедрами), а также неоднозначностью условий реализации конкурсного отбора студентов для продолжения обучения по профилям. По сложившейся практике выбор профилей подготовки ведется на основании предпочтений обучающегося, но с учетом сформированного за годы обучения профессионального рейтинга. Организация распределения студентов основана на предположении о сформированности профессиональных предпочтений и достаточной информированности об особенностях профессиональной деятельности [7].

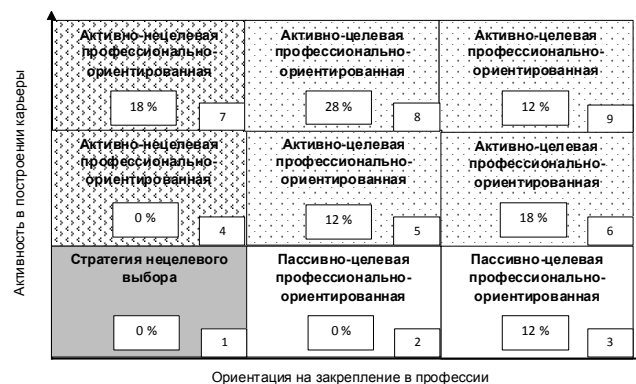


Рис. 1. Распределение обучающихся по профилю «менеджмент организации» в разрезе используемых стратегий трудоустройства

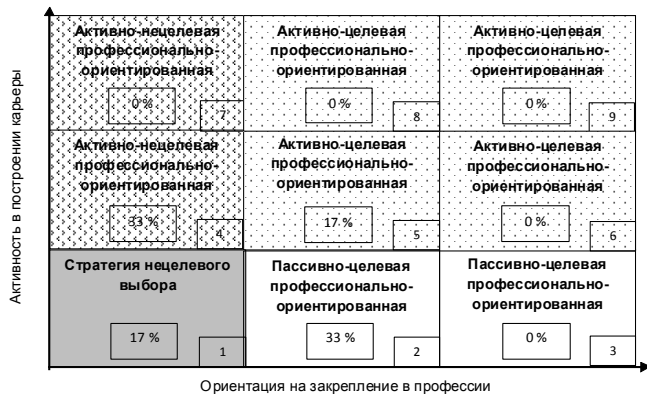


Рис. 2. Распределение обучающихся по профилю «финансовый менеджмент» в разрезе используемых стратегий трудоустройства

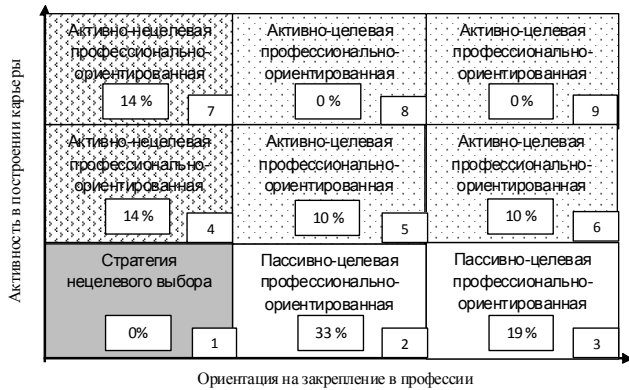


Рис. 3. Распределение обучающихся по профилю «маркетинг» в разрезе используемых стратегий трудоустройства

Результаты опроса подтверждают, что студенту третьего курса по-прежнему сложно четко диагностировать профессиональную ориентацию. Выбор профиля подготовки в большинстве случаев осуществляется под влиянием общественного мнения (как правило, родителей и студентов с высоким профессиональным рейтингом).

Отсутствие практики использования диагностического инструментария по выявлению ведущих свойств и качеств личности значительно затрудняет целевой выбор обучающегося и зачастую приводит к ошибочным решениям. Это подтверждается достаточно высокими значениями оценок неудовлетворенности сделанным выбором и намерениями по изменению ситуации. Спустя семь месяцев после обучения в рамках профиля подготовки более 40 % будущих «финансистов» отмечают ошибочность своего выбора; значения по другим профилям значительно ниже (28 % по профилю «маркетинг» и 18 % – по «менеджменту организации»).

Эти данные могут подтверждать недостатки в организации распределения студентов по профилям подготовки и обосновывать целесообразность ввода профориентационных мероприятий. Оценка динамики ухода (смены направления или профиля подготовки) отражает пассивность студентов и нежелание предпринимать действия в настоящем по изменению ситуации.

Практически все студенты, не удовлетворенные сделанным выбором, планируют после окончания вуза приобрести новую специальность. Следовательно, ресурсное обеспечение профессиональной подготовки

экономически не оправдано. Дополнительная подготовка по иной специальности удлиняет траекторию профессионального становления и выхода на продуктивный уровень трудовой отдачи.

Анализ выявил различия в структуре доминирующих ценностных мотивов при выборе места работы. Приоритетный мотив «маркетологов» и «менеджеров» – формирование устойчивый деловых связей и выстраивание коммуникационных каналов. Обучающиеся рассчитывают на то, что расширение коммуникационного взаимодействия облегчит последующее трудоустройство. Поддержка ближайшего окружения, в том числе и материальная, позволяет студентам реже задумываться

Целенаправленный выбор направления и профиля подготовки, удовлетворенность выбором коррелируют с успеваемостью обучающихся. В целом, более высокие оценки результативности обучения выявляются у студентов профиля «менеджмент организации». Сравнительный анализ публикационной активности, частоты реализации исследовательских и практических проектов, а также выступлений на профильных конференциях подтверждают намерение на долгосрочное закрепление в профессии менеджеров и маркетологов.

Специфика профессиональной деятельности накладывает ограничения на применяемые формы занятости: высокая доля будущих маркетологов и финансистов трудоустроена по типу неформальной занятости. Работодатели, принимающие на работу студентов профилей подготовки «менеджмент организации» и «маркетинг», гораздо чаще предоставляют возможность работать по гибкому графику. Для финансистов гибкий режим работы – это скорее исключение из правил, по данным нашего опроса, их работодатели неохотно выстраивают партнерское взаимодействие со специфичным носителем труда.

Фиксируются различия в уровне заработных плат по рассматриваемым направлениям подготовки. Более широкая специализация «менеджмент организации» на старте профессионального становления чаще позволяет достигать более высоких значений величин заработной платы. Верхняя граница «маркетологов» и «финансистов» ограничены значением в 20 000 рублей, в то время как для «менеджеров» – эта величина среднего уровня заработной платы (по данным рынка труда г. Новосибирска).

Результаты исследования не выявили значимых различий в используемых каналах поиска работы и закрепления на рынке. Для всех групп студентов наиболее результативными стали сайты с объявлениями о работе, ближайшее окружение (родственники, друзья) и ярмарки вакансий.

Большая удовлетворенность выбором места работы и устойчивость намерения продолжить трудовую деятельность фиксируются по обучающимся профилям «менеджмент организации» и «маркетинг» (более 57 % опрошенных не планируют в течение ближайших лет уходить из организации). Будущие финансисты, напротив, считают место текущей работы временным и намерены предпринимать действия по поиску новой. Сдерживающим фактором целевого выбора, то есть работы в большей мере удовлетворяющей доминантным ценностным предпочтениям, для будущих финансистов выступает: высокая занятость в учебном процессе и невозможность совмещать работу с учебой.

Фактором, обуславливающим закрепление на текущем рабочем месте, выступает достаточная степень удовлетворения запросов соискателя. Преобладают высокие оценки удовлетворенности условиями труда, заработной платой и профессиональной реализацией.

Заключение

Проведенный анализ выявил различия в частоте реализации активно-целевых профессионально-ориентированных стратегий трудоустройства. Обучающиеся по одному направлению подготовки, но в разрезе нескольких родственных

профилей, по-разному закрепляются на рынке труда. Поставленная гипотеза нашла подтверждение: выделены различия в стратегиях трудоустройства студентов разных профилей подготовки. Оценки результативности трудоустройства демонстрируют различия в величинах параметров занятости. Это может усугублять проблему распределения студентов по профилям подготовки и переориентировать последующих обучающихся на иной (чаще всего конъюнктурный) выбор. Следовательно, в организации процесса сопровождения обучающихся и содействия их профильной занятости необходим ввод корректирующих мероприятий.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Милыева Л. Г., Борисова О. В. Где востребованы молодые специалисты // Служба занятости. 2007. № 1. С. 58–62.
2. Борисова А. А. Конкурентоспособность и профильная занятость выпускников: вопросы теории и методологии: монография. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2015. 510 с.
3. Богаченко Е. Д., Колколова Е. В. Занятость в инновационной сфере российской экономики с позиции концепции достойного труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 2 (27). С. 217–222.
4. Рошин С. Ю., Рудаков В. Н. Измеряет ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? Обзор российских и зарубежных исследований // Вопросы образования. 2015. № 1. С. 137–181.
5. Рудаков В. Н. Динамика заработной платы молодёжи на российском рынке труда // Вопросы статистики. 2015. № 11. С. 43–57.
6. Борисова А. А. Стратегии трудоустройства студентов вузов // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2012. № 4 (84). С. 96–100.
7. Галина И. В., Сырбу А. Н. О реализации проекта «Разработка методов анализа механизма адаптации выпускников к предпринимательской деятельности и участию в формировании частных финансов» // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2009. № 1 (8). С. 109–112.

REFERENCES

1. Milyaeva L. G., Borisova O. V. Where are the young professionals demanded // Employment Agency. 2007. No.1. P.58–62.
2. Borisova A. A. Competitiveness and profession-oriented occupation of graduates: theory and methodology: monograph. Novosibirsk: Publishing House of the Novosibirsk State Technical University, 2015. 510 p.
3. Bogachenko E. D., Kolkolova E. V. Employment in the innovation sector of the Russian economy from the standpoint of decent work // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Institute of Business. 2014. No. 2 (27). P. 217–222.
4. Roshchin S. Y., Rudakov V. N. Does the quality of education measure the starting salaries of graduates? Review of the Russian and foreign researches // Issues of Education. 2015. No. 1. P. 137–181.
5. Rudakov V. N. Dynamics of salary of the youth at the labor market in Russia // Issues of statistics. 2015. No.11. C. 43–57.
6. Borisova A. A. Employment strategies of the university students // News of the Irkutsk State Economic Academy. 2012. No. 4 (84). P. 96–100.
7. Galina I. V., Sirbu A. N. On implementation of the project «Development of the methods of analysis of the graduates adaptation mechanism to entrepreneurship and participation in formation of the private finance» // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Institute of Business. 2009. No. 1 (8). P. 109–112.

Как цитировать статью: Борисова А. А., Котенёва Ю. П. Особенности построения стратегий трудоустройства обучающихся по разным профилям направления «Менеджмент» // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. № 1 (34). С. 99–103.

For citation: Borisova A. A., Kotenyova Ju. P. Features of employment strategies development of the students studying «Management» // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2016. No. 1 (34). P. 99–103.