

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Основная образовательная программа бакалавриата по направлению подготовки 040100 «Социология»**

**Профиль: социология молодежи и молодежной политики**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Профессионально-трудовые ожидания выпускников бакалавриата (на примере социологического факультета СПБГУ)**

Выполнила: студентка 4 курса,
Леонова Наталия

Научный руководитель: д-р социол. наук,

доцент кафедры социологии молодежи

и молодежной политики Шилкина Н.Е.

Санкт-Петербург

2018

**Содержание**

Введение…………………………………………………………………...................3

**Глава I. Теоретико-методологические основания исследования профессионально-трудовых ожиданий**…………………………………….……6

1.1. Профессионально-трудовые ожидания молодежи вузов как предмет социологического анализа…………………………………………………………..6

1.2. Профессионально-трудовые ожидания выпускников вузов в контексте взаимоотношения участников рынка труда………………………………………10

**Глава II. Эмпирическое исследование профессионально-трудовых ожиданий выпускников бакалавриата**………………………………………...23

2.1. Методы эмпирического исследования профессионально-трудовых ожиданий выпускников…………………………………………………….….…..23

2.2. Результаты эмпирического исследования профессионально-трудовых ожиданий выпускников бакалавриата (на примере социологического факультета СПБГУ) …………………………………………………………….….28

Заключение………………………………………………………...…………….….56

Библиографический список………………………….........…………………….…60

Приложение А……………………………………………………………………....66

Приложение Б……….……………………………...……………………...……….71

Приложение В……………………………………………………………………....73

Приложение Г………………………………………………………………………80

Приложение Д………………………………………………………………………86

**Введение**

Молодежный рынок труда является важной частью экономики любой страны. Поэтому рассмотрение вопросов, связанных с проблемами выхода молодежи на рынок труда, является важной составляющей при анализе экономического состояния рынка труда. Выпускники вузов зачастую пытаются самостоятельно решить проблемы, связанные с трудоустройством после завершения обучения. Но непредсказуемость рынка труда, отсутствие полной информации о вакансиях, переизбыток выпускников некоторых специальностей приводят к многочисленным проблемам, которые тормозят их выход на рынок труда.

Проблема трудоустройства выпускников вузов есть и будет оставаться актуальной и требовать особого внимания, как со стороны государственной власти, так и со стороны общества в целом. Поэтому нам очень важно акцентировать внимание высших учебных заведений, работодателей и органов власти на проблемах в важном сегменте экономики- молодежном рынке труда.
 Безусловно, молодежь – особая группа трудовых ресурсов, которые характеризуются высокой социальной и трудовой мобильностью, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, молодые люди готовы к инновациям, характеризуются излишней эмоциональностью, неустойчивостью поведения, отсутствием производственного стажа и опыта работы, наличия низкого профессионального статуса [41].

И поэтому социально-демографической группе молодежь крайне важно иметь понимание основных требований работодателей для получения рабочего места. Но присущие трудовой сфере сложность и динамичность порождают нередко у молодых специалистов неточные представления о ней, вызывают у них неадекватные ожидания [3]. Так же и работодатели не всегда могут четко сформулировать свои требования, оставляя их размытыми, либо завышая их планку. Работодатель должен также четко представлять реальный портрет нынешнего выпускника и не приписывать к нему невозможные качества и требования. Следовательно, необходимым является выявление основных сложностей, с которыми сталкивается выпускник в начале процесса трудоустройства, для создания возможности их предотвращения. Указанные обстоятельства актуализируют изучение взаимных ожиданий работодателей и выпускников вузов, чтобы приблизиться к решению целого ряда проблем.

Таким образом, в данной работе будет разобрана **проблема** несоответствия взаимных ожиданий работодателей и выпускников вузов.

**Состояние изученности проблемы:** исследуемая проблема в настоящее время остается животрепещущей, и интересной для многих ученых. Вопрос трудоустройства выпускников рассматривают следующие авторы: Чупров В.И., Яковлев Л.C., Магун B.C., Зубок Ю.А., Мазин А.А., Мазина А.А., Альбитер Л.М., Авраамова Е.М., Белкин Е.В. В этих работах анализируются особенности российского рынка труда, выделяются типы стратегий выхода молодых специалистов на рынок труда. Многие из этих авторов проводят исследования на тему трудоустройства молодых специалистов и приводят способы решений данной проблемы. Исследуется и такая тема, как отношение работодателей к молодым специалистам, а также помощь студенту в подготовке выхода на рынок труда. Авторы проводят сравнительный анализ отношений между выпускниками, получающими высшее образование и будущими возможностям на рынке труда. Анализируют понятие конкурентоспособности выпускника вуза на рынке труда, выделяют объективные и субъективные факторы, влияющие на успешность трудоустройства выпускника.

**Объектом** **исследования** выступают социальные ожидания молодежи.

**Предметом исследования** являются профессионально-трудовые ожидания выпускников.

**Целью исследования** является исследование ожиданий выпускников и их соответствия требованиям работодателей.

Для достижения поставленной цели был определен круг следующих **задач**:

1. Рассмотреть профессионально-трудовые ожидания выпускников как предмет социологического анализа. Выявить основные понятия, раскрыть их содержание.
2. Рассмотреть профессионально-трудовые ожидания выпускников вузов в контексте взаимоотношения участников рынка труда. Раскрыть особенности положения молодежи на рынке труда и ее взаимоотношения с работодателями.
3. Предложить методы эмпирического исследования профессионально-трудовых ожиданий студентов.
4. Провести эмпирическое исследование профессионально-трудовых ожиданий выпускников бакалавриата (на примере социологического факультета СПБГУ). Выявить соответствия взаимных ожиданий выпускников бакалавриата и работодателей.

**Гипотеза исследования:** профессионально-трудовые ожидания выпускников бакалавриата формируются под влиянием социальных, экономических и личностных факторов.

**Методологические основания исследования:** принцип гуманизма, системный подход, принцип детерминации.

**Методы сбора информации:**

1. Анкетный опрос студентов социологического факультета СПбГУ.
2. Экспертное интервью с работодателями из Санкт-Петербурга.

**Научная новизна исследования** заключается в определении профессионально-трудовых ожиданий молодежи социологического факультета СПбГУ.

**Практическая значимость работы** заключается в том, что результаты выпускной квалификационной работы могут быть использованы для эффективного решения проблем трудоустройства выпускников в рамках программ развития региона, подготовки методологических указаний для служб, занимающихся проблемами молодежной безработицы.

**Глава I. Теоретико-методологические основания исследования профессионально-трудовых ожиданий**

**1.1. Профессионально-трудовые ожидания выпускников вузов как предмет социологического анализа**

Одной из социально-экономических проблем современного российского общества является проблема трудовой занятости молодежи. По данным Росстата наибольшие сложности с трудоустройством испытывают молодые люди в возрасте до 25 лет. При этом наиболее уязвимыми на рынке труда оказываются те, кто только что получил дипломы, либо сейчас заканчивает обучение – выпускники высших учебных заведений. Вследствие этого особую актуальность приобретает проблема трудоустройства молодых специалистов, оканчивающих вуз.

В данной работе под выпускниками мы условились понимать студентов выпускного курса, находящихся на преддипломной практике. То есть мы берем более широкое значение понятия выпускник, чем оно есть на самом деле.

Перейдем к разбору понятия «ожидания». В словаре Ожегова «ожидания» обозначены как «виды, перспектива, намерения, предположения, планы» [43]. Даль дает определение слова «ждать» -«быть в ожидании чего, чаять, надеяться; готовиться к встрече кого или чего» [15]. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что ожидания относятся к будущему времени, связаны с мнением человека о возможных развитиях ситуации. Такое состояние не обязательно будет осуществлено в реальности, это только предположения о том, как будут развиваться события.

Впервые понятие «ожидания» употребляет Т. Шибутани, на ряду с этим он также использует термин «экспектации». Экспектации в его работе представлены как необходимая составляющая общения человека в социальной группе. «Ожидания» применяются в специфическом контексте, прежде всего, в межличностном, групповом. Причем, ожидания могут быть как индивидуальными, так и групповыми. Часто в общении людей ожидания выступают как требования к определенному типу поведения человека [64].

Существует классификация различных видов ожиданий, одна из основных категорий – ожидания социальные. А. В. Петровский и М. Г. Ярошевский применяют термин «экспектации» и определяют их следующим образом: «система ожиданий или требований относительно норм исполнения индивидом ролей социальных; представляют собой разновидность санкций социальных, упорядочивающих систему отношений и взаимодействий в группе» [45]. Социальные экспектации могут быть двух видов – предписывающие и предсказывающие. Первые носят формальный смысл, информацию о должном исполнении роли. Вторые обладают вероятностным характером и учитывают индивидуальные характеристики личности и каждой конкретной ситуации. Ожидания в данном случае являются характеризующими поведение человека, его вариативность.

В работе А. В. Тышковского, в рамках рассмотрения терминологических проблем в описании профессионального выбора, обосновано различие таких терминов, как ожидание, намерение, выбор, предпочтение, желание, профессиональное достижение. Профессиональные ожидания, согласно данному исследованию, это «психическое состояние индивида, отражающее соотношение субъективной оценки актуальной ситуации взаимодействия и представлений индивида о себе как субъекте поведения в данной ситуации» [58].

В диссертационном исследовании Т.П. Борисовой доказана корреляция профессиональных ожиданий и типа социообразовательной среды высшего учебного заведения. В работе предложено следующее определение профессиональных ожиданий – «совокупность представлений индивида о своем профессиональном будущем, основанное на мотивационно - когнитивном конструкте и опосредованное типом социальной среды высшего учебного заведения» [7].

Таким образом, основываясь на определениях данных в литературе, профессионально-трудовыми ожиданиями мы называем совокупность представлений индивида о своем профессиональном будущем, опосредованное личностными, социальными и экономическими факторами.

Объяснение формирования ожиданий подробно разработаны в рамках теорий мотивации. Данный подход применим для объяснения возникновения профессиональных ожиданий, а также объясняет их функции в жизни человека.

В разработках Фредерика Тейлора повышение эффективности труда рабочих обосновывалось, в том числе, их ожиданиями поощрения в результате высокой степени производительности. Теория самоактуализации Абрахама Маслоу подтверждает наличие связи профессиональных ожиданий и потребностей человека [39]. Работник сопоставляет свои потребности с ожиданиями от профессии. Ориентация на тот или иной уровень потребности обуславливает конкретные профессиональные ожидания. Ожидание реализации в профессии самого высшего уровня пирамиды –самоактуализации, -является важным условием при выборе места работы, однако чаще выбор осуществляется исходя из анализа комплекса возможностей. То есть, чаще молодые специалисты, даже желая самореализации, использования своих творческих идей, повышения профессиональной компетентности, учитывают и уровень материального достатка, необходимый для удовлетворения потребностей первой ступени, который предлагает им работодатель, а также –безопасности, гарантируемой на данной должности. Потребность в успехе –это желание достигать результат, лучший, чем у своих коллег. Человек, ориентированный на успех, будет стремиться выполнять свою работу превосходно, и, после получения результата, ожидает поощрения и признания своих заслуг. Такие люди, если их ожидания оправдываются, с радостью берут на себя ответственность и решение сложных, неординарных задач. Второй вид ориентации -на причастность, состоит в необходимости хороших отношений с окружающими, поиске их поддержки. Человек с преимущественно потребностями причастности будет ожидать от своих коллег и друзей неравнодушия, готовности к общению. И, наконец, потребность к власти –влияние на поведение людей, причем, как административное, формальное, так и неформальное, основанное на авторитете и таланте.

Виктор Врум разработал подход к ожиданиям, основанный на представлении о соотношении поведения или личностных характеристиках работника. Человек выстраивает свою модель поведения в надежде получить достойное вознаграждение в будущем. В данном случае ожиданием является оценка личностью вероятности наступления определенного события [46]. Кроме того, в теории ожидания можно выделить три основных блока, составляющих процесс мотивации работника –это усилия, исполнение и результат.

Таким образом, понятие «ожиданий», и «профессионально-трудовых ожиданий ожиданий», рассматривается разными авторами по-разному. Для дальнейшего исследования автор данной работы остановился на определении профессионально-трудовых ожиданий, как совокупность представлений индивида о своем профессиональном будущем, опосредованное личностными, социальными и экономическими факторами. А проведенные в ходе исследования эмпирические работы, направленные на выявление профессионально-трудовых ожиданий, будут рассмотрены с точки зрения выпускников, как студентов выпускного курса, находящихся на преддипломной практике.

**1.2. Профессионально-трудовые ожидания выпускников вузов в контексте взаимоотношения участников рынка труда**

Рынок труда занимает важное место в системе рыночных отношений. В широком смысле рынок труда представляет собой систему общественных отношений «согласований интересов работодателей и наемной рабочей силы». Отметим, что наиболее используемыми терминами, при описании рынка труда, являются такие термины, как «взаимодействие» и «механизм». То есть, с социологической точки зрения, «взаимодействием» является противостояние соискателей и работодателей, и рынок труда рассматривается как механизм согласования интересов продавцов и покупателей рабочей силы.

Итак, рынок труда — это, прежде всего, система, в которой взаимодействуют работодатели, предъявляющие спрос на рабочую силу и собственники рабочей силы, которые продают свою способность к труду. Для регулировки взаимоотношений между субъектами существует ряд законодательных актов, норм и правил. Все компоненты рынка труда в совокупности обеспечивают сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, а также определенную социальную защиту. В итоге взаимодействие всех компонентов рынка труда нацелено на создание и поддержание баланса интересов всех субъектов рынка труда [42].

Прежде чем переходить к особенностям и факторам формирования рынка труда, мы должны разобраться с основными его функциями. Во-первых, рынок труда играет основополагающую роль в воспроизводстве рабочей силы. Во-вторых, рынок труда обеспечивает перераспределение трудовых ресурсов. В-третьих, одна из функций рынка труда заключается в необходимости разносторонней специализированной подготовки работников, формировании у них способностей к переменам, в соответствии с изменениями в экономике страны, утверждении пригодности работников, их профессионализма и мастерства. Так же немаловажной функцией является создание конкуренции, обеспечивающей равноправную борьбу на рынке труда, и дающей возможность для работников свободно входить на рынок труда и покидать его. Еще мы можем выделить такую функцию, как побуждение мобильности рабочей силы [13].

Приступим к рассмотрению особенностей российского рынка труда. Рынок труда в России характеризуется значительными диспропорциями в структуре занятости, ставок заработной платы, наличием административных, правовых и экономических ограничений. Рассмотрим все подробнее.

 Одной из первостепенных особенностей является низкое качество рабочей силы. В России наблюдается недостаточная профессиональная подготовка кадров, разрыв между профессиональным образованием и требованиями рынка труда. Рынок образовательных услуг, который отвечает за процесс обучения и подготовку работников, и рынок труда, где происходит их распределение по видам экономической деятельности, должны находиться в непрерывном взаимодействии, обеспечивая тем самым процесс воспроизводства человеческого капитала в требуемых объемах и соответствующем качестве. Ведь для создания сбалансированного, взаимообусловленного и скоординированного развития рассматриваемых рынков недостаточно лишь роли государства, которая связана, в основном, с выполнением законодательной, регулирующей и правозащитной функцией, которые обеспечивают условия функционирования рынков труда и образовательных услуг. Проводником государственной политики должен выступать предпринимательский сектор, который и должен формировать спрос на специалистов на рынке труда [6].

Так же на российском рынке труда присутствует слабая мобильность рабочей силы. Хоть и масштабы нашей страны велики, существует огромная диспропорция в избытке рабочей силы в одних регионах по отношению к нехватке их в других. Трудовой миграции из «проблемных» регионов страны в особенности, в мегаполисы, сопутствуют невыносимые условия труда и проживания, более низкая заработная плата по сравнению той, что заявлена работодателем, ограниченный доступ к получению квалифицированной медицинской помощи. Таким образом, нынешнее распределение рабочих сил в стране приводит к структурным пропорциональным нарушениям между спросом и предложением на рынке труда [10].

Далее, занятость населения в России неэффективна, из-за чего появляется ряд проблем, таких как низкая производительность труда, скрытая безработица и фактическое снижение численности работающего населения. На сегодняшний день особо распространенной становится вторичная занятость, при которой рабочий ищет дополнительный заработок, желая повысить уровень дохода или собственную конкурентоспособность на внешнем рынке труда. Несмотря на то, что в России очень большая сырьевая база, в сфере переработки и производства новой продукции наблюдается дефицит. Очевидно, что в соответствии с текущими условиями социально-экономического развития, правительству необходимо реализовывать меры по поддержке экономики и уменьшению напряженности на рынке труда [12].

Следующей особенностью мы можем выделить существование значительного неформального сектора экономики. Речь идет о людях, занятых мелкорозничной торговлей, сотрудниках незарегистрированных охранных структур, людях, вовлеченных в нелегальный бизнес. К этому же явлению стоит отнести и тот факт, что внушительная доля населения по-прежнему живет надеждой получить что-либо просто так, «на халяву», что, в свою очередь, активизирует мошенническую деятельность [34].

Крайне важная особенность рынка труда в нашей стране заключается в чрезвычайно заторможенном приспособлении российской экономики к положениям современного рынка, неадекватная реакция занятости на быстрое падение объемов производства и возрастающее неравенство в прибыли населения различных социальных слоев [20].

По статистическим данным значительная часть населения в России до сих пор находится за чертой бедности. Подобная ситуация способствует социальной неудовлетворенности населения, ввиду чего в обществе образуется пассивная социально-экономическая среда.

Повсеместно наблюдается нежелание населения предпринимать активные действия для улучшения своего материального положения: многие не готовы идти на любую работу, стремиться к саморазвитию и повышать свою квалификацию, менять сферу деятельности или переезжать в другой город ради большего заработка [10].

Все вышеупомянутые проблемы мы можем обусловить рядом факторов:

- Во-первых, рынок развивается в условиях существующего экономического кризиса, затронувшего все стороны общественной жизни: социально- экономические, правовые, социально- политические, политические. Данный кризис оказывает существенное влияние на население. Проявляется это в виде сокращения производств, убыли инвестиций, многочисленных неплатежах, внезапной поляризации доходов граждан. Вследствие этого явления происходит сокращение спроса в рабочей силе, а также нарушение методов стимулирования и мотивации к продуктивной деятельности трудоспособного населения.

- Во-вторых, российские предприятия ограниченны в техническом перевооружении своей организации.

- В-третьих, своеобразность формирования рынка труда в большей степени определяется закоренелым трудовым менталитетом граждан России. Он проявляется в уверенности населения страны в обязанности и способности государства решить проблемы занятости каждого индивидуального гражданина страны, в психологическом неприятии безработицы. Поэтому граждане не пытаются поспособствовать в решении каких-либо проблем в трудовой сфере страны.

- В-четвертых, слабая мобильность рабочей силы обусловлена различными социально-экономическими условиями и демографическими условиями. Следовательно, в регионах разные возможности приспособиться к изменяющимся принципам и формам хозяйственной деятельности [57].

Таким образом, современный рынок труда в России имеет ряд особенностей, которые в значительной мере влияют на процесс трудоустройства населения, усугубляя его возможности. Для устранения сильной зависимости между условиями, в которых развивается рынок труда и способностью трудоустройства необходимы изменения и долгосрочная усердная работа не только со стороны государства и работодателей, но и непосредственно со стороны самого населения.

Приступим к рассмотрению вопросов о деформации наемного труда. Наемный труд в последние десятилетия пережил значительные трансформации. Сегодня под сомнение может быть поставлена даже сама структура отношений наемного труда. В индустриальную эпоху регулярная выплата заработной платы и долгосрочные отношения гарантировали стабильность положения наемных работников. Однако в современности работник перестал наниматься для выполнения конкретной задачи, поэтому его статус становится все менее определенным. Понятие «гибкости» служит для обозначения того, что современный работник должен подстраиваться под свою задачу [28].

Новые тенденции в сфере наемного труда формируют новые запросы к качествам работников. Становятся востребованными гибкость, готовность осваивать новые знания и профессии, готовность к жесткой конкуренции на рынке труда. В этой ситуации изобретательность, смышлёность, способность налаживать и использовать социальные сети, - становятся ключами к успеху. А благополучие достигается не физическими усилиями или усидчивостью, а «идеями, знаниями, навыками, талантом и креативностью» [1].

Наемные работники нового типа обладают способностью адаптировать свои способности к возникающим новым ситуациям. Информационный работник всегда способен сам себя переобучать, он внимателен к передовым идеям в своей области, пристально следит за конъюнктурой на изменчивом рынке и всегда может усовершенствовать продукт [2].

 Новой сфере труда и изменившейся системе трудовых отношений нужен новый тип работников, которые и выполняют профессиональные требования и умеют самостоятельно принимать оперативные (подчас нестандартные) решения в рамках своей компетентности, быть гибкими. Запрос на гибкость означает, прежде всего, необходимость постоянной учебы, освоения трудовых навыков, казавшихся прежде довольно далекими от основной профессии. Для успешной карьеры теперь нужно «идти в ногу со временем» не только в своей профессии, но и вообще – необходимости быть «современным человеком».

 Сейчас центральным понятием в сфере труда является «флексибельность». Что означает гибкость адаптации к требованиям рынка. Со стороны работодателя это означает новые правила обращения с наемными работниками – гибкость правил найма, оплаты труда, минимизация социальных гарантий. Таким образом, труд стал «гибким». Это значит, что работодателю стало легче увольнять работников в любой момент и без компенсации [5].

По отношению к трудовому поведению работников запрос на гибкость означает высокую степень профессиональной мобильности, которая выражается в следующем:

• умение легко менять работу, быстро приспосабливаясь к новым организационным и технологическим требованиям;

• умение быстро находить нужные знания и осваивать новые навыки;

• умение устанавливать деловые отношения с людьми, располагать их к себе;

• умение угадывать нарождающиеся запросы потенциальных потребителей и соответствовать им [30].

Флексибельность распространяется не только на поведение работников в сфере труда и трудовых отношений, но относится практически ко всем жизненным условиям, и, соответственно, меняет образ жизни в целом. Человек должен привыкнуть жить в ситуации неопределенности и принципиальной невозможности построения долговременной личной карьеры с заранее известными правилами, так, как это было, например, при Советской власти. Нестабильны все идентичности, в том числе – профессиональная [16]. Правила построения карьеры практически отсутствуют; трудовая жизнь «насыщается неопределенностью».

По данным исследования современный работник обладает следующими признаками: уверенность в себе и внутренний контроль; установка на непрерывное образование, освоение новых навыков и профессий; навык работы с источниками информации для решения карьерной или производственной задачи; социальная компетентность; ориентация на цель и практически постоянное состояние мобилизации для достижения цели; готовность к разнообразному труду и смене занятий и профессий а также ориентация на пополнение личного карьерного капитала при спокойном отношении к повышению профессионального уровня коллег и организации в целом [31].

Такой тип мышления, который включает в себя все вышеперечисленные навыки, называется проектным. Работник, обладающий проектным типом мышления, отличающийся исполнительностью и самостоятельностью привлекает работодателя, который в свою очередь пытается применить его человеческий потенциал во всех областях [3].

На современном рынке труда также оказывается популярной стратегия интенсификации труда. Что включает в себя сверхурочную работу, работу без выходных. Данная стратегия очень распространена среди средних российских работников, а также поощряется и поддерживается в глазах работодателей [31].

Для сохранения качественного кадра, работодатель высоко мотивирует своих работников и поддерживает их в «форме», путем создания внутрифирменного образования. Руководитель непосредственно заинтересован в том, чтобы работник получал новые знания, навыки и инвестиции. Складывается такая ситуация, когда доводить работников до необходимого уровня образования эффективнее самой организации, чем получать их из учебного заведения. Данная тенденция указывает на то, что работодатель осознает тот факт, что подготовка специалистов в вузе не будет достаточной, и только совместная деятельность может дать необходимый результат. Итак, можно заметить, что работодатель осознает кадровую проблему, которую пытается сам решить, прибегает к переобучению собственных работников. Таким образом, снижается текучесть специалистов, повышается уровень развития предприятия, проявляется рост контактов предприятий [33].

Также немаловажным для работодателя является факт наличия высшего образования у соискателя. Это требование относится скорее не к профессиональным качествам работника, а к его культурному и поведенческому уровню. В результате ориентация молодежи на получение высшего образования еще более возросла, а работодателям, при этом, стало еще труднее проводить процедуры отбора для выявления качественно подготовленных соискателей. Поэтому зачастую работодатель вводит дополнительные меры, такие как требование наличия двух высших образований. Что влечет за собой спрос на второе высшее и дополнительное профессиональное образование, программы МВА. Вузам необходимо учитывать требования работодателя к продукции высшего образования, учитывать, что помимо высшего образования необходимы дополнительные компетенции. Работодатель становится не просто заказчиком наравне с самим потребителем образовательной услуги, а его заказ становится главным [3].

Таким образом, описанный тип работника, реализующий инновативную стратегию в труде, наиболее близок к теоретическим моделям «современного» работника. Он гибок, креативен, ориентирован на переобучение, пополнение собственных знаний в профессии. Он обладает навыками общения, но не ориентирован на построение долговременных профессиональных контактов. Современный работник отказывается от планируемой карьеры и переходит к гибкому выбору пути профессионального развития, а также отказывается от ответственности менеджеров за развитие персонала, переходя к самостоятельной ответственности за собственное развитие.

Рассмотрим, как отразились изменения в социально-трудовых отношениях на молодежи. Это актуально, так как в силу специфики социально-психологических характеристик молодежь оказывается недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда [49].

В социологии молодежь традиционно принято рассматривать, как социально-демографическую группу, выделяемую на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в воспроизводстве социальной структуры общества, специфических интересов и ценностей [44].

Молодежь находится на уровне становления полноправным субъектом воспроизводства социальной структуры, чем и определяется специфика ее положения в обществе и особенности ее социального статуса. Социальное положение молодежи, ее сознание характеризуются маргинальностью, степень которой может варьироваться от индивида к индивиду и от группы к группе.

Трудовое поведение молодежи включает в себя индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации или на рынке труда [55].

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных общеобразовательных учебных заведений. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Молодые люди характеризуются неустойчивостью жизненных установок, отсутствием производственного стажа и опыта работы и, как следствие, относительно низким профессиональным статусом. На рынке труда молодежь не входит в высококонкурентную категорию населения, но при этом является наиболее перспективной категорией рабочей силы [49]. Еще полностью не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, она наиболее восприимчива ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, а также огромные возможности профессионального роста.

Практически все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, то есть все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации. Наличие этих качеств приводит к дискриминационному отношению к молодежи на рынке труда. Грамотное построение кадровой политики организации предполагает разработку специальных программ, позволяющих молодым специалистам адаптироваться в новой для себя роли наемного работника и члена трудового коллектива.

Очевидно, что молодежный рынок труда имеет свою специфику. Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентации молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане. Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений. В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится. В-четвертых, молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. В-пятых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам [18].

Таким образом, молодежь наиболее уязвима на рынке труда, в таком городе как Санкт-Петербург сложившаяся ситуация наиболее наглядна. Так по данным опроса, проведенным Вязовой Н.С. [11] более 90% студентов считают, что в Санкт-Петербурге существует проблема безработицы среди молодежи, и почти 50% утверждают, что это распространенное явление.

Трудоустройство незанятого населения и создание рабочих мест является одной из задач органов федеральной и региональной государственной власти. Данные опроса показывают, что более 30% студентов считают необходимым создание эффективной системы государственной поддержки молодежи при трудоустройстве. Популярностью пользуется также мнение о том, что увеличение целевого набора в вузы, т.е. гарантированное трудоустройство после окончания его окончания, значительно повлияет на снижение молодежной безработицы и повышение интереса к выбранной профессии.

На поддержку городской службы занятости и студенческой биржи труда рассчитывает не более 10% студентов. И более 70% опрошенных студентов относится к их работе нейтрально. То есть они либо абсолютно не знают и не интересуются их работой, либо просто не считают их деятельность имеющей отношение непосредственно к ним самим. Это может быть обусловлено неэффективной оказанной помощью этими организациями или отсутствием информации о положительной динамике количества трудоустроенных студентов по специальности, отсутствием достаточного количества рекламы и информации об их работе. Это может быть также связано со стереотипами, сложившимися у молодежи в том, что подобные структуры устарели, что их работа неэффективна, или же просто, что их услуги – это крайняя мера поиска работы.

Основными причинами, которые затрудняют процесс трудоустройства молодежи, студенты называют недостаток опыта работы (40% респондентов) и (более 20%) невостребованность выбранной профессии на рынке труда [11]. Общеизвестно, что проблема безработицы — это проблема спроса и предложения на рынке труда. А регулирование спроса и предложения в вопросе востребованности профессий является одной из задач высшего образования. Высшие учебные заведения должны регулярно проводить анализ рынка, выявлять на его основе востребованные профессии и включать их в программу. Зачастую оказывается, что профессии, к которым готовят студентов в реальной ситуации на рынке труда оказываются устаревшими и не востребованными. Также эта проблема касается и самих студентов. Это проявляется в выборе профессии, а в дальнейшем - в определении перспектив собственного трудоустройства. Например, сегодня в России, вопреки логике и здравому смыслу, вопрос о престижности и рейтинге образовательного учреждения далеко не всегда связан в сознании молодого человека с перспективой реального трудоустройства по будущей профессии (специальности). Более того, сам выбор направления или специальности, по которым будет осуществляться обучение, часто делается абитуриентом исходя из идеальных представлений о будущей желаемой работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда, информация о которой к настоящему времени стала широкодоступной в большинстве городов страны [49].

На сегодняшний день учебные заведения предлагают достаточно большой перечень специальностей и профилей подготовки. Однако достаточно низкий процент выпускников вузов достигает своей цели, т.к. став специалистом по определенной специальности, человек зачастую не адаптирован для современного рынка труда, зачастую не способен грамотно распоряжаться приобретенными знаниями и конкурировать с более опытными игроками на рынке труда. Данное положение говорит о низкой конкурентоспособности выпускников вузов, об отсутствии определенных практических навыков работы.

Также пробелы в системе знаний о профессии значительно усложняют трудоустройство молодежи. У молодежи появляется не верное понимание и неправильное отношение к профессии, а также снижается конкурентоспособность молодежи. Для повышения своей конкурентоспособности молодежь все чаще выбирает способ самообразования, согласно проведенного нами опроса среди студентов вузов [52]. Под самообразованием подразумевается самостоятельное изучение литературы, в том числе нормативно-правовых документов и профессиональных стандартов, для пополнения своих теоретических знаний.

То обстоятельство, что молодежь является становящимся субъектом общественного воспроизводства и общественной жизни, предопределяет незавершенность процесса формирования личностных и социальных качеств молодого человека. Переходный характер становления социальной субъектности молодежи является причиной неустойчивости ее социального статуса при переходе от одного вида обучения к другому, от учебы к работе, от менее квалифицированной работы к более квалифицированной, от одного места работы к другому [14].

На основе вышеприведенных доводов можно выделить основные проблемы трудоустройства молодежи: проблема организации профориентационной работы со школьниками; проблема формирования системы знаний о профессии у обучающихся; недостаточный уровень конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда; недостаточно эффективная работа студенческой биржи труда и службы занятости населения; недостаточный уровень профессионального, т.е. прикладного образования у выпускников высших учебных заведений [9].

Таким образом, молодежь занимает шаткое положение на рынке труда в России, являясь наиболее уязвимой социально-демографической группой. Помимо того, что молодежи присущ ряд проблем при трудоустройстве, ей еще придется пройти через трудности, которые несет в себе понятие современного работника. То есть при выходе на рынок труда, молодежи не стоит ожидать стабильности и стойкого положения из-за современной инновативной стратегии в труде.

**Глава II. Эмпирическое исследование профессионально-трудовых ожиданий выпускников бакалавриата**

**2.1. Методы эмпирического исследования профессионально-трудовых ожиданий студентов**

Для исследования профессионально-трудовых ожиданий молодежи были выбраны следующие методы: метод анкетирования и метод экспертного опроса. Данные методы помогли полностью раскрыть поставленную проблему.

Анкетирование — это метод эмпирического исследования, основанный на опросе значительного числа респондентов и используемый для получения информации о типичности тех или иных явлений. Этот метод дает возможность установить общие взгляды, мнения людей по тем или иным вопросам; выявить мотивацию их деятельности, систему отношений [54]. Одними из преимуществ, из-за которых был выбран данный метод исследования являются: метод анкетирования является независимым и показывает полную картину ситуации; не требует больших материальных затрат; собранную информацию легко систематизировать и анализировать; можно собрать большое количество информации; метод прост в проведении [65]. Из литературы видно, что разные авторы сходятся на таких достоинствах анкетирования, как его простота, экономичность, возможность проведения опроса на большой территории и возможность сбора большого количества информации. С этим нельзя не согласиться. С помощью анкетирования можно в короткий срок, относительно недорого и с небольшим числом анкетеров (или совсем без них при почтовом или прессовом опросе) обследовать большие совокупности людей.

Мною был выбран такой способ распространения, как интернет-опрос. Интернет-опросы обладают рядом преимуществ. Во-первых, это низкая стоимость организации (не нужно печатать материалы, платить интервьюерам и т.п.). Во-вторых, это высокая скорость проведения опроса. И, в-третьих, интернет-каналы дают возможность напрямую выходить на определённые группы опрашиваемых. В моем случае это студенты социологического факультета, которых легче было охватить через интернет, чем в реальной жизни. Для интернет-опроса был использован такой инструмент, как Google Формы — это онлайн-сервис для создания форм обратной связи, онлайн-тестирований и опросов. Данный инструмент был выбран из-за ряда его преимуществ: простота в использовании; круглосуточная доступность; индивидуальное оформление; не требует расходования денежных средств; мобильность; понятность. Google Формы собирают и профессионально оформляют статистику по ответам и не приходится дополнительно обрабатывать полученные данные, можно сразу приступать к анализу результатов.

По типу контактов с респондентами соответственно был выбран заочный тип. Анкеты были разосланы респондентам онлайн. Была опрошена генеральная совокупность студентов социологического факультета СПБГУ. Был выбран сплошной тип генеральной совокупности, то есть анкетированием была охвачена вся генеральная совокупность, что дало объективные и достоверные результаты.

Для проведения данного опроса была разработана анкета — это документ исследования, содержащий упорядоченный по содержанию и форме ряд вопросов и высказываний, часто с вариантами ответов на них, разработка ее требует особого внимания, вдумчивости. Анкета включает в себя три смысловые части: ‒ вводную, в которой содержится цель и мотивирование респондента, подчеркивается значимость участия респондента в анкетировании и гарантируется тайна ответов и четко излагается заполнение анкеты; – основную, состоящую из перечня вопросов, на которые надлежит дать ответы; ‒ социально–демографическую, призванную выявить основные биографические данные и социальное положение опрашиваемого.

При разработке анкеты и ее дальнейшем использовании автором данной работы были учтены следующие факторы:

- При разработке анкеты было проведено апробирование анкеты с целью проверки и оценки ее обоснованности (валидности), поиска оптимального варианта и объема вопросов.

- Во введении к анкете объяснены цели о задачи исследования для введения респондентов в курс дела.

- Все вопросы в анкете поставлены корректно и уважительно по отношению к респондентам.

- В анкете не присутствует вопросов, которые можно двусмысленно истолковать, также нет вопросов, в которых используются специальные слова или иностранные термины, которые могут быть не понятны респондентам.

- Анкета была построена по принципу расположения вопросов от более простых к более сложным.

- Вопросы в анкете не являются слишком длинными и многословными, чтобы не утруднять их восприятие респондентами.

Таким образом, с помощью грамотно сформулированных вопросов в анкете, а также с помощью такого вида опроса, как интернет-опрос, автор данной работы за относительно малый отрезок времени охватил большое количество людей и без особых трудностей обработал полученные данные, что позволила ему правильная формулировка вопросов.

Второй частью эмпирического исследования было проведение экспертного опроса в лицах работодателей Санкт-Петербурга. Были опрошены четверо работодателей тех организаций, в сферы которых мог бы устроиться человек со специальностью социолог. Для получения объективных данных, работодатели отбирались по сфере их деятельности, по их образованию, а также по стажу их работы.

Экспертный опрос — это разновидность опроса, в ходе которого респондентами являются эксперты — высококвалифицированные специалисты в определенной области деятельности. Представитель любой сферы деятельности, кроме нашей собственной, может выступать для нас в качестве эксперта. Отличительная особенность этого метода состоит в том, что он предполагает компетентное участие экспертов в анализе и решении проблем исследования.

От других форм социологического опроса экспертный метод отличают несколько весьма важных черт: количество опрашиваемых: их всегда меньше, чем при анкетировании и даже интервью; качества опрашиваемых: кругозор, уровень квалификации, знание специальной области у них на несколько порядков выше, чем у обычных респондентов; тип и объем информации: экспертный опрос проводится для получения знаний, которых нет и никогда не будет у социолога-исследователя; в отличие от обыденных знаний, которые известны социологу из своего опыта, получаемые от экспертов знания относятся к специальным научным знаниям; типичность данных: в массовом опросе социолога интересует типичность, повторяемость, обычность добываемых сведений о ценностных ориентациях и мотивах поведения людей, а в экспертном опросе исследователь дорожит именно уникальностью технических или гуманитарных знаний эксперта, их глубиной, неповторимостью; программная функция: первичную информацию, получаемую в анкетировании или интервью, социолог использует для проверки научных гипотез, а в экспертном опросе — для того, чтобы разобраться в совершенно новой для себя области.

 Основное назначение экспертного опроса: выявление наиболее существенных, важных аспектов исследуемой проблемы, повышение надежности, достоверности, обоснованности информации, выводов и практических рекомендаций благодаря использованию знаний и опыта экспертов [17].

При проведении экспертного опроса автором данной работы были учтены следующие факторы:

- При опросе экспертов было дано четкое обоснование необходимости их участия в этом исследовании, а также была объяснена острота исследуемой проблемы.

- Эксперты были тщательно подобраны, при этом оценивалась их компетентность.

- При проведении опроса были созданы условия для наиболее продуктивного использования экспертов в ходе исследования.

- Полученная от экспертов информация была сохранена без искажения на каком-либо этапе.

Автором данной работы была составлена программа применения экспертного опроса, в которой были выделены цели опроса, построены критерии подбора экспертов, составлены правила участия экспертов и сформированы критерии оценки, данной экспертами информации.

Таким образом, при проведении исследования на тему профессионально-трудовых ожиданий выпускников (на примере социологичекого факультета СПбГУ) были выбраны два метода исследования- анкетирование с помощью онлайн Google форм, а также метод экспертного опроса. Была охвачена генеральная совокупность студентов социологического факультета, а также четверо экспертов из областей маркетинга, консалтинга, аналитики, исследования. Данные методы предоставили возможность получить объективные данные, а также возможность грамотно их интерпретировать.

**2.2. Результаты эмпирического исследования профессионально-трудовых ожиданий выпускников бакалавриата (на примере социологического факультета СПБГУ)**

Для того чтобы исследовать профессионально-трудовые ожидания выпускников, автором данной работы в апреле 2018 г. было проведено исследование в виде анкетного опроса. В качестве респондентов выступали студенты 4-ого курса социологического факультета Санкт-Петербургского государственного университета. Была опрошена генеральная совокупность студентов. Модальный возраст – 21 год.

Для начала опишем социальный портрет респондентов. Стоит учитывать, что в анкетировании, в основном, приняли участие лица женского пола. Это может привнести свои особенности результатам исследования, что обусловлено, во-первых, выделением женщин в особую социальную группу из-за совмещения трудовой деятельности с рождением и воспитанием детей, а, во-вторых, более низкой конкурентоспособностью женщин на рынке труда [56]. Большая часть респондентов не женаты/не замужем. Половина респондентов проживает в общежитии или с родителями, другая половина снимаем квартиру, либо живет в собственной квартире. Чуть больше половины респондентов оценивают свою успеваемость, как «только оценки «хорошо» и «отлично», остальные- как «в основном, хорошие оценки». Что касаемо финансового обеспечения, то 69% опрошенных выпускников оценивает свое материальное положение, как «более-менее приличное» и покупка большинства товаров для них не затруднена, 25% опрошенных живут «средне», денег хватает на питание и самое необходимое. При этом 81% опрошенных выпускников находится на обеспечении родителей, 62%- имеют собственный заработок. Законно будет предположить, что большинство опрошенных студентов зарабатывают небольшую сумму денег самостоятельно и вместе с этим пользуются финансовой помощью родителей.

Для начала респондентам был задан вопрос по поводу выбора специальности обучения. Выбор специальности непосредственно влияет на дальнейшее трудоустройство. Ведь помимо тех, кто выбрал эту специальность осознанно, а на факультете социологии СПбГУ количество таких студентов составило 45% от общего числа опрошенных, те, чей выбор был спонтанным все-равно оказываются под влиянием данной им на факультете системы знаний при трудоустройстве. Интересным является тот факт, что при наличии практически половины студентов, осознанно сделавших свой выбор в пользу социологического факультета, около 87% из опрошенных выпускников не собирается работать по специальности после окончания учебного заведения. На данном примере мы можем наблюдать пробелы, существующие в современной системе обучения. Мы можем предположить, что либо университет не дает достаточного количества профессиональных знаний, с которыми выпускник сможет без проблем устроиться на работу сразу после окончания учебного заведения, либо в течение обучения студенты столкнулись с реальной ситуацией социологов на рынке труда и осознали, что их первоначальные ожидания не совпали с реальностью, либо можно посмотреть на более глобальный уровень и увидеть влияние экономической ситуации в стране на трудоустройство выпускников в общем и соотнести это с трудоустройством выпускников социологического факультета, учитывая тот факт, что социология в нашей стране только развивается и еще не столько востребована, как, например, в европейских странах.

Также важным было узнать финансовую составляющую респондентов. Так, большинство опрошенных, а именно 82% живут с помощью финансовой помощи родителей. Что может повлечь за собой незаинтересованность в трудоустройстве. Но также и немало из опрошенных имеют свой собственный заработок, а именно 62% из опрошенных. Более чем у половины из данных 62% выпускников также имеют финансовую помощь со стороны родителей. Что может указывать на факт наличия у студентов не высокой заработной платы. Отметим также, что на вопрос: «Как Вы оцениваете свое материальное положение?» большинство студентов (около 70%) ответили, что «живут более-менее прилично, покупка большинства товаров не вызывает трудностей».

Многие работодатели предъявляют такое требование, как наличие опыта работы. Пока существует выбор - брать на работу человека, который знаком с содержанием своего будущего труда, либо человека, который будет какое- то время вникать в суть работы, и, следовательно, возможно, не выполнять порученные ему задания, сделан этот выбор будет в пользу первого. Для того чтобы выяснить, есть ли у студентов социологического факультета опыт работы, был задан следующий вопрос:

**«**Имеется ли у Вас опыт работы?» (Таблица 1).

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос: «Имеется ли у Вас опыт работы?»

|  |  |
| --- | --- |
| Варианты ответов | Доля от числа опрошенных, % |
| Да, есть опыт работы по своей специальности  | 25 |
| Да, есть опыт работы, но не по специальности | 72 |
| Нет никакого опыта работы | 3 |

 Стоить заметить, что практически все опрошенные студенты имеют хоть какой-нибудь опыт работы. Но более чем половина студентов имеет опыт работы не по своей специальности. Это по большей части опыт работы в сфере обслуживания. Данный опыт не окажет особого влияния на дальнейшее трудоустройство, если оно будет производиться в рамках сферы, подобающей выпускникам факультета социологии, их навыкам, умениям и знаниям. Четверть опрошенных все-таки имеют опыт работы по специальности, но при сопоставлении с данными по предыдущему вопросу можно понять, что большинство из них либо уже ушли из этой сферы, либо собираются сменить ее на другую, не относящуюся к специальности. Чтобы понять, что на этот счет думают сами студенты, был задан следующий вопрос:

«Необходим ли выпускникам опыт работы по Вашей специальности при трудоустройстве или это может быть любой опыт работы?» (Таблица 2).

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «Необходим ли выпускникам опыт работы по Вашей специальности при трудоустройстве или это может быть любой опыт работы?»

|  |  |
| --- | --- |
| Варианты ответов | Доля от числа опрошенных, % |
| Да, обязательно необходим | 22 |
| Конечно, желателен, но не обязателен | 44 |
| Думаю, главное — это любой опыт | 16 |
| Не обязателен, главное уметь быстро обучаться | 19 |

Почти половина опрошенных уверена, что опыт, конечно желателен, но не обязателен. Также почти четверть утверждает, что опыт обязательно необходим. 16% опрошенных считают любой опыт пригодным для трудоустройства. И 19% выпускников говорят, что опыт вовсе не обязателен, главное иметь способность к быстрому обучению и освоению навыков. Мы видим, что современные выпускники уже имеют совершенно отличные от устаревших взгляды на трудоустройство. Тот факт, что студент понимает, что личные качества и способности человека стоят над его опытом работы, говорит о том, что современный студент уже выходит на рынок с верными взглядами по поводу трудоустройства и уже является тем подобием современного гибкого работника.

Далее студентам был задан вопрос для выяснения их будущих профессионально-ориентированных планах.

**«**Как скоро Вы собираетесь начать работать после окончания университета?» (Таблица 3).

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос: **«**Как скоро Вы собираетесь начать работать после окончания университета?».

|  |  |
| --- | --- |
| Варианты ответов | Доля от числа опрошенных, % |
| Сразу после вручения диплома | 19 |
| Хочу продолжить обучение (магистратура, второе высшее) | 19 |
| Хочу совмещать дальнейшее обучение с работой | 44 |
| Не собираюсь, не работать, не учиться – осмотрюсь пока | 6 |
| Не собираюсь работать – полностью посвящу себя семье | 0 |
| Пока не определился | 0 |
| Уже работаю и планирую продолжать работать в этой же области | 12 |

Оказалось, что совмещение дальнейшей учебы с работой- самая распространенная стратегия поведения. Ее выбрала почти половина опрошенных. На втором месте стратегии, связанные только с продолжением обучения и только с работой сразу после выпуска из университета. Этих стратегий придерживается равное количество респондентов, но при этом количество выбравших одну из этих двух стратегий значительно уступает (почти в два раза меньше) количеству выбравших первую стратегию. Немногочисленной стала группа опрошенных, уже работающих и желающих продолжать работу в этой же сфере. И лишь совсем небольшая часть не собирается пока работать либо учиться. Таким образом, мы видим важность продолжения обучения для молодежи, но и в этот же момент получение какого-либо опыта работы. Причина может быть в следующем- невостребованность профессии или низкая оплата труда зачастую порождает необходимость получать другую специальность. В настоящее время все чаще наблюдается факт того, что молодые люди стремятся получить второе высшее образование (ВВО). Это стремление можно объяснить следующим образом:

1) Во-первых, выбирая между доступностью и качеством образования, молодые люди зачастую выбирают доступность, что в дальнейшем может привести к неконкурентоспособности на рынке труда, и ВВО -это возможность компенсировать свой образовательный ресурс.

2) Во-вторых, выбор, совершаемый молодыми людьми, зачастую не представляющими себе ни будущего содержания труда, ни перспектив карьерного роста, мог обернуться для них кризисом профессиональной идентичности, т.е. непринятием избранной профессии в качестве средства самореализации и развития. Выбор же второго высшего образования чаще совершается сознательно.

3) В-третьих, при поступлении в вуз многие абитуриенты испытывают сильное давление родителей. Большинство родителей стремятся предоставить своим детям помощь в получении высшего образования. Но при этом возможности значительной части семей исчерпываются поддержкой в период обучения.

4) В-четвертых, представления молодых специалистов о корпоративной культуре зачастую носят стереотипный характер (жесткие требования к персоналу, плохо формализованные обязанности), порождают у выпускников страх в отношении рынка труда. И, таким образом, получение второго высшего образования становится переносом даты вступления в самостоятельную, «взрослую» жизнь [3].

Планируя трудоустройство, студенты имеют представления о том, как будут искать работу, поэтому им был задан вопрос:

**«**Каким образом Вы собираетесь искать работу?» (Необходимо было выбрать не более трех вариантов ответа) (Таблица 4).

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос: «Каким образом Вы собираетесь искать работу?».

|  |  |
| --- | --- |
| Варианты ответов | Доля от числа опрошенных, % |
| Через родственников и знакомых | 56 |
| Посредством прямого обращения к работодателям | 62 |
| Через службу занятости | 3 |
| Полагаюсь на помощь преподавателей | 3 |
| Собираюсь создать собственное дело | 15 |
| Через частные агентства | 9 |
| Посредством рассылки резюме через интернет | 81 |

Планируя трудоустройство, респонденты, в первую очередь, собираются искать вакантные места на специализированных сайтах в интернете и рассылать свое резюме также через интернет работодателям, таких студентов 81%. Поскольку мы видим такое большое количество опрошенных, предпочитающих этот вариант поиска работы, то нам важно понять почему этот вариант так популярен. Во-первых, этого требует современность. В нынешние дни все процессы настолько автоматизированы и компьютеризированы, что людям совершенно не хочется тратить время на устаревшие способы поиска работы. А во-вторых, благодаря данному виду поиска открывается большая возможность охватить сразу несколько фирм и работодателей. Также можно учитывать еще и такие факторы, как стеснительность человека, некоммуникабельность, леность. В каком-то роде интернет помогает скрыть лицо человека и проявить себя по-другому, но, с другой стороны, люди, обладающие упомянутыми качествами, будут чувствовать еще большее напряжение при прохождении собеседования впоследствии. Так, молодежь предпочитает этот вариант с явным отрывом от способа поиска работы посредством прямого обращения к работодателям. Данным способ выбрали 62% опрошенных. Также наряду с этим способом еще популярным оказался поиск работы через родственников и знакомых. Только 15% опрошенных хотят открыть собственное дело и 9% будут обращаться в частные агентства при поиске работы. И наконец, наименее популярными оказались способы поиска работы через службу занятости и с помощью помощи работодателей.

Из данных результатов ясно, что выпускники социологического факультета не собираются вставать на учет в службу занятности, а собираются искать работу самостоятельно, по большей части, с помощью интернета. Вероятно, респонденты предпочитают пользоваться современными способами поиска работы и не хотят полагаться на уже устаревшие способы. Хотя при этом способ трудоустройства при помощи родственников или знакомых не входит в ряды устаревших, он до сих пор является таким же актуальным, как и раньше.

Далее был задан вопрос для выяснения наиболее важных ориентиров, по выбору места работы:

 «Наибольшее значение при выборе работы для Вас имеет:» (Необходимо было выбрать не более трех вариантов ответа) (Таблица 5).

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос: «Наибольшее значение при выборе работы для Вас имеет».

|  |  |
| --- | --- |
| Варианты ответов | Доля от числа опрошенных, % |
| Размер оплаты труда | 81 |
| Сфера деятельности компании | 59 |
| Четкая система развития сотрудников | 9 |
| Коллектив и межличностные отношения с начальником | 28 |
| Бренд компании | 9 |
| Временной график, близость к месту проживания | 16 |
| Социальный пакет | 0 |
| Возможность наладить связи | 28 |
| Возможность получить новый опыт | 19 |
| Возможность творческого и профессионального роста | 56 |
| Стабильность и надежность компании  | 12 |
| Социальная значимость работы | 9 |

Главным движущим мотивом выбора места работы для студентов оказалась заработная плата. На втором месте по важности оказалась сфера деятельности компании. И на третьем месте по важности располагается возможность творческого и профессионального роста. Интересно, что такой фактор, как возможность получения нового опыта выбрало лишь 19% опрошенных. Представленные данные напрямую свидетельствуют о расхождении интересов работодателей и выпускников, видимо, прежде всего, потому, что работодатели предоставляют молодому специалисту возможность получения опыта работы, а не возможность заработать. Также важно отметить, что студенты не намеренны устраиваться в неинтересную им сферу ради заработной платы.

Мы выяснили, самые главные критериеи для студентов при выборе места работы. И мы видим, что выбранные ими критерии полностью подобают современному рынку труда и качествам современного работника. Чтобы оценить, насколько опрошенным студентам важна свобода в выборе путей решения (что тоже является необходимым качеством современного работника) был задан следующий вопрос:

 «Важно ли для Вас, чтобы работодатель давал Вам свободу в выборе пути решения поставленной задачи?» (Таблица 6).

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос: «Важно ли для Вас, чтобы работодатель давал Вам свободу в выборе пути решения поставленной задачи?».

|  |  |
| --- | --- |
| Варианты ответов | Доля от числа опрошенных, % |
| Да, очень важно | 16 |
| Скорее важно, чем нет | 66 |
| Скорее неважно | 16 |
| Совсем неважно | 3 |

Из представленных результатов видно, что больше половины студентов склоняются к тому, что факт свободы в решении поставленной задачи им скорее важен, чем нет. И всего только 16% считают этот факт очень важным. Это может говорить либо о недостатке у студентов креативности, фантазии и знаний, либо такой результат явно отражает недостаток опыта работы у студентов, а также это может указывать на наличие у студентов «консервативных» взглядов по поводу рабочих обязанностей, включающих в себе четко прописанный план действий.

Для того, чтобы выяснить какую заработную плату ожидают выпускники, им был задан следующий вопрос:

 «Какой у Вас ожидаемый уровень дохода после окончания учебного заведения? (имеется в виду не личные желания, а реальные ожидания) (Таблица 7).

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос: «Какой у Вас ожидаемый уровень дохода после окончания учебного заведения?».

|  |  |
| --- | --- |
| Варианты ответов | Доля от числа опрошенных, % |
| 25000-35000 | 22 |
| 35000-45000 | 47 |
| 45000-55000 | 22 |
| 55000-65000 | 6 |
| 65000-75000 | 3 |
| 75000-85000 | 0 |
| Более 85000 | 0 |

Около половины респондентов рассчитывают на заработную плату от 35000 до 45000 тыс., в равном количестве расположились ответы студентов о зарплате от 25000 до 35000 тыс. и от 45000 до 55000 тыс. около четверти опрошенных выбрали и тот и другой вариант, и лишь немногочисленная группа респондентов рассчитывает на зарплату свыше 55000 тыс. Стоит заметить, что ожидания выпускников достаточно реалистичны, так как, у респондентов все-таки есть возможность получать ожидаемую заработную плату. Возможно, ожидания не были такими запредельными, потому что, выпускники имели в виду лишь о небольшом периоде времени после окончания университета, а при дальнейшем карьерном росте, они будут зарабатывать больше.

Для того чтобы понимать насколько верно студенты понимают ожидания работодателей был задан следующий вопрос:

 «Про ранжируйте от 1 до 7 (где 1 наивысшая оценка, а 7 – низшая) степень важности для работодателя следующих критериев: профессиональные знания в своей области; опыт работы, опыт стажировок; наличие высшего образования; высокий личностный потенциал; возраст кандидата; готовность осваивать новый материал, способность к обучаемости; готовность работать в условиях ненормированного рабочего дня».

Результаты оказались следующими: наиболее важными критериями для работодателей студенты видят такие, как высокий личностный потенциал, готовность осваивать новый материал, способность к обучаемости, а также наличие высшего образования (в убывающем порядке важности). Менее значительными по мнению студента для работодателя являются следующие критерии: опыт работы, опыт стажировок, готовность работать в условиях ненормированного рабочего дня, а также профессиональные знания в своей области. И самым маловажным критерием для работодателей студенты выделяют возраст кандидата.

Чтобы понять, как студенты оценивают свои собственные качества и способности и какие из них, по их мнению, мешают их трудоустройству, были заданы следующие вопросы:

 «По вашему мнению, какими качествами из перечисленных Вы обладаете в большей мере?» (Необходимо было выбрать не более трех вариантов ответа) (Таблица 8).

«Как Вы считаете, какие Ваши качества могут препятствовать Вашему трудоустройству?» (Необходимо было выбрать не более трех вариантов ответа) (Таблица 9).

Таблица 8. Распределение ответов на вопрос: «По вашему мнению, какими качествами из перечисленных Вы обладаете в большей мере?».

|  |  |
| --- | --- |
| Варианты ответов | Доля от числа опрошенных, % |
| Коммуникабельность | 78 |
| Выносливость | 9 |
| Терпеливость | 3 |
| Вежливость | 25 |
| Скромность | 0 |
| Ответственность | 44 |
| Обучаемость | 69 |
| Лидерство | 6 |
| Аккуратность | 3 |
| Внимательность | 6 |
| Дисциплинированность | 9 |
| Пунктуальность | 12 |
| Самостоятельность | 30 |
| Творческий подход к поиску способов выполнения поставленных задач | 30 |

Таблица 9. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, какие Ваши качества могут препятствовать Вашему трудоустройству?».

|  |  |
| --- | --- |
| Варианты ответов | Доля от числа опрошенных, % |
| Некоммуникабельность | 6 |
| Леность | 50 |
| Нетерпеливость | 28 |
| Несдержанность | 22 |
| Безответственность | 9 |
| Необучаемость | 0 |
| Небрежность | 16 |
| Невнимательность | 37 |
| Недисциплинированность | 16 |
| Несамостоятельность | 9 |

Из представленных данных видно, что опрошенные студенты оценивают себя, прежде всего, как: коммуникабельных, обучаемых, ответственных, обладающих творческим подходом к поиску способов выполнения поставленных задач, самостоятельных, вежливых людей. Данные качества полностью соответствуют современному рынку труда, ведь именно такого работника и ищут работодатели. Менее всего студенты обладают такими качествами, как аккуратность, пунктуальность, дисциплинированность, внимательность, скромность, терпеливость и выносливость. При этом последнее место списка заняло следующее качество- лидерство. Никто из опрошенных не видит в себе лидерских способностей, что может говорить об отсутствии у них организаторского опыта. По данным мы видим, что опрошенные студенты больше делают упор на свое умственное развитие и развитие навыков взаимоотношений, нежели развитию собственной дисциплины, так как, возможно, они считают это устаревшим подходом для трудоустройства.

Также респонденты попытались выделить свои отрицательные качества, которые могли бы помешать их трудоустройству. Респонденты чаще всего отмечали следующие свои отрицательные качества: леность, невнимательность, нетерпеливость, несдержанность. И меньше всего они считали себя: некоммуникабельными, несамостоятельными, небрежными, безответственными. Результаты данного вопроса еще раз подтверждают вывод, сделанный мной выше.

Помимо качеств, препятствующих трудоустройству студентов мы решили выяснить и какие факторы тормозят выход молодежи на рынок труда. Для этого был задан следующий вопрос:

 «Что Вы считаете Вашей главной проблемой при трудоустройстве?» (Необходимо было выбрать не более двух вариантов ответа) (Таблица 10).

Таблица 10. Распределение ответов на вопрос: «Что Вы считаете Вашей главной проблемой при трудоустройстве?».

|  |  |
| --- | --- |
| Варианты ответов | Доля от числа опрошенных, % |
| Отсутствие опыта | 56 |
| Отсутствие подходящих вакансий | 37 |
| Возраст | 0 |
| Недостаток знаний | 50 |
| Не соответствующие работодателю личные качества | 9 |

Главными проблемами при трудоустройстве для выпускников оказались отсутствие опыта и недостаток знаний. Проблема в отсутствии опыта была более чем ожидаемой, но проблема в недостатке знаний занимает также огромные позиции. Здесь мы опять убеждаемся, что нынешнее образование недостаточно ориентированно на рынок труда, так как требования работодателей по вопросу качества подготовки не совпадает с реальностью. Также по результатам опроса немаловажной проблемой студенты отмечают отсутствие подходящих вакансий. Четырьмя опрошенными был указан вариант «другое», где они отметили такие проблемы, как: несоответствие образования и рода деятельности, неумение проходить собеседование, несоответствие рабочего графика с возможностями, недостаточный уровень заработной платы.

В заключение студентам был задан вопрос на выявление их мнения по поводу некоторых взаимозависимых факторов на рынке труда, а именно:

 - Предприятия и организации должны уже заранее готовить для себя специалистов, пока они еще учатся в вузах - брать их на практику, проводить дополнительные занятия и т.д. ("выращивать кадры"). Важно отметить, что большая часть опрошенных, а именно 83% согласны с данным утверждением. Такая подготовка является очень важно для студентов, возможно, потому что они могут получить незаменимый опыт и навыки, развить те личностные качества, которые необходимы в данной организации и таким образом выходить уже подготовленными на рынок труда после окончания учебного заведения, также у них может появиться уверенность в завтрашнем дне, может сформироваться полное представление о своей будущей профессии. Также профстажировки мотивируют студентов к более серьезному отношению к учебе, а соответственно качество их подготовки заметно возрастает. Однако, мнение тех, кто не согласен «выращиванием кадров» на предприятиях, также можно объяснить вполне весомыми аргументами. Мнения и желания студента работать по профессии могут измениться, и эта практика окажется пустой тратой времени и сил для студентов и для организации. Кроме того, на сегодняшнем рынке труда наблюдается конкуренция, и предприятия могут найти себе опытного специалиста без особых затрат [51].

- Хорошие оценки в дипломе влияют на успешное трудоустройство. Около половины студентов считают, что хорошие оценки в дипломе скорее не влияют на успешное трудоустройство. А 37% и вовсе точно утверждают это. И лишь только 3% опрошенных видят взаимозависимость между успеваемостью в вузе и трудоустройством.

- Наличие второго высшего образования помогает в трудоустройстве. На это высказывание ответы были неоднозначными. Ровно половина студентов ответили, что наличие второго высшего образования скорее влияет на трудоустройство, нежели нет. Но при этом другая половина не согласны с этим утверждением и считают, что второе высшее образование никак не влияет на трудоустройство.

- Сложившаяся экономическая ситуация влияет на трудоустройство молодежи. Около половины опрошенных студентов полностью согласны, что экономическая ситуация в стране сказывается на молодежном рынке труда. И лишь 9% студентов не видят никакой взаимозависимости между данными факторами.

- Главное, что может дать первая работа — это опыт, а не денежные средства. Здесь мнения разделились, около половины опрошенных студентов считают возможность получения опыта куда более важным, чем получение денежных средств, но при этом, другая половина имеет зеркально противоположное мнение.

- Наличие дополнительных образовательных курсов положительно влияют на трудоустройство. Здесь результат довольно однозначен в пользу согласия с данным утверждением. 74% студентов считают, что дополнительное образование благородно воздействует на трудоустройство. И лишь 18% студентов не согласны с этим.

Таким образом, выпускники социологического факультета СПбГУ, по большей части, имеют опыт работы, но не по своей специальности и в ближайшем будущем ожидают продолжать дальнейшее обучение и совмещать его с работой. Студенты ожидают, что такие личностные качества присущие им, как коммуникабельность, обучаемость, ответственность, самостоятельность и наличие творческого подхода к решению поставленных задач будут способствовать их благополучному трудоустройству. При этом студенты ожидают, что могут столкнуться с рядом проблем при трудоустройстве, таких как наличие «проблемных» личностных качеств: нетерпеливость, несдержанность, невнимательность и леность, а также студенты ожидают столкнуться с проблемой нехватки опыта и недостатка знаний. Также студенты ожидают, что работодатели ищут и ждут молодых специалистов с высоким личностным потенциалом, готовых осваивать новый материал и имеющих способность к обучаемости. Главным движущим фактором при поиске места работы для студентов является сфера деятельности компании и размер предлагаемой работодателем заработной платы. А именно, после окончания учебного заведения, студенты ожидают получать заработную плату в размере 35000-45000 тыс. Важно отметить, что студенты социологического факультета считаю важным вмешательство различных организаций в подготовку будущих кадров и более того, они считают это обязанностью работодателя. Также результаты исследования явно отражают тенденцию спонтанного выбора специальности обучения и в соответствии с этим и дальнейшего трудоустройства не по специальности. Мы можем сказать, что получаемое в настоящий момент высшее образование в большей степени является не специальным, а универсальным, и при этом выпускники готовы и способны к эффективному доучиванию или переобучению на рабочем месте либо до трудоустройства.

Чтобы сравнить ожидания выпускников с реальной ситуацией на рынке труда, нам необходимо проанализировать мнения работодателей. Были опрошены четверо работодателей из города Санкт-Петербург. Работодатели отбирались по сфере их деятельности, по их образованию, по стажу работы, а также их компетентности в вопросе трудоустройства. Экспертами выступили следующие лица: Кулаков И.Я.- руководитель исследовательского отдела Газпрома; Шишкин А.- руководитель отдела по аналитике данных в подразделении Газпрома; Соловьев В.- исполнительный директор маркетингового агентства Zolle; Ястремский В.В.- предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики.

 Из экспертных опросов явно прослеживается, что образование для работодателя не является ключевым моментом. Работодатели отмечают, что, конечно, специальность важна, но она не является показателем компетентности работника. «*Главное, чтобы человек показал, что может справляться с предстоящими обязанностями*» (Предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики)*.* Также работодатели, отмечают, что на многих предприятиях большое количество сотрудников работают не по профильному образованию. «*Да у нас на самом деле практически процентов 90 сотрудников это сотрудники, у которых базовое образование не проектный менеджмент, это либо финансы, либо математика, либо программирование».* ( Руководитель исследовательского отдела Газпрома). Таким образом работодатели дают возможность студентам разных специальностей попробовать себя в чем-то новом. *«Мы не ставим клише на каких-то особенных специальностях, даем возможность человеку. Конечно, есть вакансии, на которые требуется человек из серьезного вуза, но во многом специальность не является основным критерием».* (Исполнительный директор маркетингового агентства Zolle). Если рассуждать по поводу важности получения магистратуры, как усовершенствование своих знаний и навыков в той же сфере, то все опрошенные работодатели высказали абсолютно положительную точку зрения в пользу магистратуры. «*Все-таки магистратура дает практический опыт и плюс там люди уже более осознанно и зрело подходят к изучаемой области, и тут уже уменьшаются риски ухода людей, оттока. Люди, которые учатся в магистратуре у них очень хорошие навыки и работодателю интересно сразу применять это на практике».* (Руководитель отдела по аналитике данных в подразделении Газпрома). Но при этом можно отметить, что работодатели не ставят четких рамок в этом плане, они всегда открыты к трудоустройству бакалавров и даже больше- идут к ним на встречу. *«Бакалавр уже может пройти как специалист, тут важнее, какой опыт он успел получить к окончанию бакалавриата»* (Руководитель исследовательского отдела Газпрома). Важным по мнению работодателей также является и вуз, диплом из которого получил специалист. Но, с другой стороны, они отмечают, что диплом- это не показатель знаний и что порой знания, вынесенные с курсов, превосходят знания, полученные из университета.

В вопросе об оценках, проставленных в дипломе выпускника, а также о прошедших дисциплинах работодатели высказались крайне объективно, опять же утверждая, что в первую очередь они обращают внимание на то, как человек использует свои знания, а не какие конкретно он получил в университете. *«Не является важным ни первое, ни второе. Вряд ли во многих организациях вообще в него заглядывают. Программы обучения не совершенны, т.к. их не успевают адаптировать под реалии бизнеса. А оценки вещь довольно скользкая - никто не будет проверять и узнавать, как именно тот или иной человек получал их. Зачем это, если в работе по человеку всё будет видно само собой».* (Предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики)*.* Но при этом работодатели также отмечают, что, если они берут человека на должность с очень узкой сферой, им важно получить хорошего специалиста сразу, поэтому они могут и обращать внимание, как на диплом, так и на другие заслуженные успехи во время учебы в университете. Им важно не ошибиться в выборе узкого специалиста, а для этого они относятся к его выбору скрупулёзно. *«Мы нанимаем специалистов узких для разных задач, поэтому для них важны были все мелочи. Сейчас такое время, мало кто хочет тратить свое время на обучение- легче с рынка получить сотрудника максимальной степени готовности, чтобы сократить адаптационный этап, и сотрудник приносил пользу сразу же»* (Руководитель исследовательского отдела Газпрома). Работодатели отмечают, что при трудоустройстве человека на должность с узкой сферой, его заслуги и успехи, будь то это университетский уровень и выше являются важным фактором при приеме на работу, так как это в какой-то степени является подтверждением, что человек сможет решать тяжелые задачи на рабочем месте. Но для «базовых» сотрудников, оценки и успехи в университете не являются показателем их компетентности.

Очень важным для работодателя являются навыки, знания и личностные качества, которыми обладает соискатель. Действительно, что бы человек не оканчивал, все-равно будут судить по его работе, а качество его работы, в свою очередь, основывается на тех знаниях и умениях, которыми он обладает. Так, работодатели отмечали, что они очень разборчиво подходят к этому вопросу, так как не хотят нанести урон своей компании, приняв на работу неграмотного специалиста. Но, в общем, эти требования сводятся к общим характеристикам человека, и часто работодатель проверяет разные качества соискателя на разных этапах собеседования. *«Навыки и знания должны быть достаточные для того, чтобы эффективно выполнять задачи. А желательно такими, чтобы был ещё и потенциал для их роста. По части личностных черт требования значительные. В нашей компании очень ценится особая открытая, проактивная и интеллигентная обстановка, поэтому первым делом всех соискателей прогоняем через специально разработанный тест. К слову, из-за этого теста и того, что его проходит довольно малое количество людей часто испытываем проблемы с наймом. Но не готовы от него отказываться и воспринимаем это как необходимую жертву»* (Предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики). Явными преимуществами работодатели отмечают такие как умение работать с большим объемом информации, навыки скорочтения, запоминания, мнемотехники, умение структурированно излагать свои мысли*,* презентовать свою позицию, свою точку зрения, также важны коммуникативные навыки. Важным моментом, который отметил один из экспертов является умение сотрудников выкручиваться из неопределенных, стрессовых ситуаций. «*И можно говорить о некой толерантности, терпимости к некой неопределенности (без критериев работы, четких рамок задачи). Неопределенность сейчас нарастает и, если сотрудник/кандидат не готов ее принять, он сразу уходит на другой уровень должностей, где будет большая определенность. Человек, который не готов принять эту неопределенность просто будет неэффективным»* (Руководитель исследовательского отдела Газпрома). Это то, что действительно волнует работодателей на данным момент- как человек справится с ситуацией, в которой нет никаких рамок, нет четкой инструкции и прописанных задач. Им это важно, так как бизнес, на сегодняшний, день развивается стремительными шагами, поэтому, чтобы соответствовать рынку надо быть постоянно на чеку, надо пробовать новое, вливаться в непроверенное, так как если упустить эту возможность, можно сильно отстать от других компаний.

Но если соискатель обладает всеми вышеперечисленными качествами, это не обязательно послужит гарантией его трудоустройства. Так как существуют другие проблемы, которые мешают трудоустройству молодого специалиста, только закончившего университет. Например, такие, как неумение презентовать себя, недостаток ответственности, неприспособленность к рабочей обстановке, к рабочим коммуникациям, неумение реалистично оценивать свои возможности и другие. Вот, что об этом говорят сами работодатели: «*По моим ощущениям главная их проблема в том, что они не отдают себя полностью ни учёбе, ни личным не учебным проектам и из-за этого не чувствуют себя специалистами хоть в чем-либо, что мешает им презентовать себя и претендовать на достойные позиции»* (Предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики). Здесь, работодатель отмечает такую важную проблему многих студентов, как неумение расценивать свои качества и целенаправленно развивать их. Также работодатели отмечали следующее: *«…специалисты приходят, в основном, не повзрослевшие — это определяется той ответственностью, которую они готовы на себя взять… они не готовы к элементарным вещам: соблюдения субординации, исполнительской дисциплине, все очень расслаблены… Основная масса кандидатов они не адаптированы социально, то есть они не приспособлены к взрослым коммуникациям, и вот это большая проблема. Взрослые коммуникации — это оценка окружения, оценка тех людей, с которыми на совещании общается кандидат»* (Руководитель исследовательского отдела Газпрома)*.* Своим мнением по этому поводу работодатель дал понять, что хоть какой-либо опыт работы уже улучшит ситуацию соискателя в его глазах, так как оттуда студент может научиться «взрослым коммуникациям», может научиться ответственности и дисциплине, то есть таким банальным качествам, которые можно выработать только в ходе работы. Также одной из проблем, которая присутствует у молодых специалистов при трудоустройстве — это неумение проходить сами собеседования, отсутствие как такового опыта их прохождения. Работодатели отмечают, что уверенность на собеседовании — это тоже важно.

На вопросы «Необходим ли выпускникам опыт работы (практика) по специальности для работы в Вашей организации? (или это может быть просто опыт работы в другой сфере). И насколько важен для Вас факт наличия опыта в целом?» работодатели ответили однозначно. Все эксперты отмечают важность наличия опыта работы в целом, и только одному из них исключительно важен опыт работы именно по специальности. Данным экспертом было отмечено, что опыт важен, так как у них нет времени для того чтобы обучать сотрудников при приеме на работу, они хотят устроить человека и сразу занять работой. ***«****Да, опыт работы по специальности необходим (необязательно официально оформленный), потому что выращивать сотрудников с нуля не готовы».* Также было упомянуто, что отсутствие опыта работы у человека, закончившего высшее учебное заведение, может говорить об его инфантильности и отсутствию мотивации к какой-либо деятельности. *«Если соискатель вообще без какого-либо опыта работа, то это очень плохой «звоночек», говорящий об инфантильности человека»* (Предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики).***«****Если соискатель окончил институт и не имеет никакого опыта это уже говорит о его мотивации к достижению чего-либо».* (Руководитель исследовательского отдела Газпрома). Также двое респондентов отметили, что могут принять специалиста и без опыта работы, но если он обладает хорошими знаниями, даже если это будут знания не с высшего учебного заведения, а с каких-то дополнительных курсов. «*Можно попробовать и без опыта, если в рамках университета человек реализовался и имеет знания хорошие. Если человек прошел хорошие курсы, то можно и без образования его вообще взять»* (Исполнительный директор маркетингового агентства Zolle).

На вопрос какую заработную плату работодатели готовы предоставлять только закончившим университет специалистам эксперты дали понять, что с бакалаврским образованием у специалиста заработная плата будет примерно в два раза ниже, чем у специалиста с магистерским образованием, а также у специалиста с опытом работы ставка будет выше, чем у специалиста без опыта, но при этом работодатели отмечают, что ставка тоже зависит и от того, какими знаниями обладает соискатель и от его способности к обучению и помимо этого от того, как человек себя позиционирует. «*Если мы говорим, что человек пришел на вакансию, в которой подразумевается обучение и он готов быстро вырасти, то процентов на 30% зарплата будет меньше чем у сотрудника с опытом»* (Исполнительный директор маркетингового агентства Zolle). Если говорить конкретнее о цифрах, то опрошенные эксперты готовы платить хорошую ставку хорошему специалисту. «*Готовы платить среднерыночную зарплату, если он хорошо выполняет свои задачи. Ребята только что окончившие вузы и идущие на позицию исполнителя вполне могут получать у нас 40-55 тыс.руб.»* (Предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики).

Как уже отмечалось ранее знания, которыми обладает соискатель и умение их применить играют одну из ключевых ролей при трудоустройстве. Поэтому на вопрос: «Необходима ли для Вас готовность и способность молодого специалиста к постоянному обучению, повышению квалификации?» все работодатели ответили абсолютно положительно. *«Обучаемость важна, потому что маркетинговая индустрия крайне подвижная и чтобы быть в топе нужно постоянное и быстрое развитие»* (Предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики). Также было отмечено, что отсутствие стремления человека, претендующего на вакантное место, к обучению может говорить о том, что он может не справиться с более трудными задачами в последствии. *«Лично мне важна готовность специалиста к обучению, я считаю, что если сотрудник не готов, то это определенный показатель его мотивации. Если он не готов развиваться, это значит, что он уже пришел на пике своих возможностей и что не сможет в дальнейшем выполнять более трудные задачи» (Руководитель исследовательского отдела Газпрома). «Сотрудник, которые не готов и не способен к развитию, к повышению квалификации, он очень быстро тратит уверенность в себе, потому что на нашем рынке развитие идет непрерываемым таким циклом, поэтому стопроцентно необходима и готовность, и способность»* (Исполнительный директор маркетингового агентства Zolle). Но при этом не все работодатели готовы предоставить полноценное обучение своим сотрудникам, они ограничиваются онлайн и оффлайн библиотеками и онлайн-курсами.

Эксперты также отмечают, что человек, претендующий на вакантное место в их организациях должен иметь определенную поставленную перед собой цель, человек должен понимать, зачем он устраивается на эту должность, в эту организацию и иметь хоть какой-то план продвижения к своей цел*и.* Как отмечает один их экспертов, соискатель *«должен хотеть профессионального роста, накопления личного портфолио сильными проектами и этого достаточно, чтобы мы его взяли»* (Предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики). «*Часто бывает, когда специалист придет на одну вакансию, а в итоге его интерес выливается во что-то другое, поэтому тут очень важно, чтобы специалист точно видел свою цель»* (Руководитель отдела по аналитике данных в подразделении Газпрома).

Для того, чтобы сотрудник развивался в интересном для него направлении и сформировался в хорошего специалиста, работодатели предоставляют свободу в выборе пути решения поставленной задачи своим работникам. Они с удовольствием прислушиваются к предложениям со стороны сотрудников и поощряют достойный результат при нестандартном решении задачи. *«Если у сотрудника возникают дельные предложения по улучшению процессов, то с удовольствием их внедряем»* (Предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики). Однако, как отмечают эксперты, полную свободу они могут предоставить только уже показавшим себя специалистам, тем, которые продемонстрировали свои способности и результаты были положительными. Это происходит потому, что работодатели тоже боятся рисковать ресурсами на пробный творческий и нестандартный подход к решению. «*Готовы предоставлять свободу после того, как они подтвердили свою компетентность. Я предоставляю это право если оцененный мною ущерб может быть незначительным (пусть учится), либо когда человек подтвердил, что он профессионально работает и к его работе есть уже доверие. Постоянно надо оценивать баланс возможного ущерба и рабочего опыта сотрудника»* (Руководитель исследовательского отдела Газпрома).

Если говорить о дополнительно пройденных курсах, то работодатели отмечают, что курсы и тренинги, каким-то образом относящиеся к будущим обязанностям на рабочем месте, будут несомненным плюсом для соискателя при трудоустройстве. «*Конечно будет влиять, если он скажет, что он прошёл какие-то профильные курсы. Это будет точно курсы для него при трудоустройстве. Даже иногда пройденные курсы дают намного больше и лучше информацию, чем 5 лет обучения в университете»* (Исполнительный директор маркетингового агентства Zolle).

На вопрос: «Что по Вашему мнению Ваша организация предоставляет молодым специалистам в большей степени?» работодатели дали различные ответы. Они предоставляют, как возможность для роста и самореализации *«комфортную обстановку для роста; возможность для самореализации (не только как специалиста, но и как коллеги, как участника интересных проектов); хорошее место для начала карьеры»* (Предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики), так и стабильность, защищенность и заработную плату *«в большей степени это стабильную работу, доход выше рыночного, социальную защищенность»* (Руководитель исследовательского отдела Газпрома), а также и *«возможность работать с новыми инструментами и платформами»* (Руководитель отдела по аналитике данных в подразделении Газпрома).

Экспертам, также, как и студентам, было предложено оценить следующее высказывание: «Предприятия и организации должны уже заранее готовить для себя специалистов, пока они еще учатся в вузах - брать их на практику, проводить дополнительные занятия и т.д. ("выращивать кадры")». Их точка зрения сошлась на том, что совместную работу между предприятиями и вузами несомненно надо проводить и более того все эксперты ее проводят в полной мере. Было отмечено, что «*если компания, рассчитывает на рост и имеет высокие требования к сотрудникам, то ей непременно нужно заниматься своим брендом в качестве работодателя»* (Предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики). Но при этом существует ряд профессий, по которым работодателям проще «вырастить» свои кадры уже на месте, в организации. «*Ну это не всегда так, все зависит от профессии, например, аналитика проще обучить уже в нашей компании»* (Руководитель отдела по аналитике данных в подразделении Газпрома).

Как было упомянуто выше, все опрошенные эксперты сотрудничают с университетами, поэтому они могут выделить ряд проблем, с которыми сталкиваются при данном взаимодействии. Например, проблема «устаревших» знаний в университетах. «*Проблема в том, что вузы в основным придерживаются старых школы и курсы, которые они считали нормальными, они уже устаревшие. Университеты должны идти в ногу с новыми решениями, с новыми знаниями»* (Руководитель отдела по аналитике данных в подразделении Газпрома). «*Ну вот по-моему опыту, я понимаю, что в большинстве наших вузов не хватает практических знаний, чтобы ребята смогли сразу тренировать свои навыки на реальных примерах. Надо чтобы совмещалась теория, практика и стажировки. На выходе специалисты должны быть с актуальными знаниями, уметь использовать актуальные инструменты, потому что зачастую ребята выходят с устаревшими знаниями»* (Исполнительный директор маркетингового агентства Zolle). Один из экспертов предложил интересную идею по улучшению взаимодействия вузов и предприятий: «*Нужно организовать всероссийскую площадку, на которой будут присутствовать и студенты, и представители бизнеса/госсектора, где будет происходить плотное и продуктивное взаимодействие. Скажем предприниматель размещает заказ на какую-то работу, а студент выполняет её в качестве задания для вуза. Но чтобы эти потоки усилий и ресурсов заработали вузам нужно стать толерантное к ранней занятости студентов, а бизнесу хотя бы иногда вытаскивать голову из текучки и делать минимальные шаги для привлечения внимания молодых специалистов»* (Предприниматель малого бизнеса в сфере маркетинга и аналитики).

Таким образом, работодатели имеют ряд определенных требований к соискателям, в частности, к специалистам, недавно закончившим вузы. В большинстве случаев, работодатели не требуют получения определенной специальности для вакантного места, они гибки в этом плане и спокойно принимают человека с другой профильной специальностью. Но при этом они очень требовательно относятся к компетентности соискателя в сфере работы. Работодатели не предъявляют жестких требований к получению магистратуры, зачастую они устраивают работников с наличием только бакалаврского образования, также работодатель положительно относится к дополнительно пройденным курсам, входящим в круг сферы работы. Работодателям не важны оценки и предметы в дипломе соискателя. Самым важным требованием со стороны работодателей является наличие подходящих для вакантного места знаний и умение их использовать, ими оперировать, а также постоянная способность и готовность к обучению, повышению квалификации. Также работодатели требовательно относятся к таким личностным качествам, как ответственность, дисциплина, умение презентовать себя, приспособленность к рабочей обстановке, умение вести рабочие коммуникации, умение реалистично оценивать свои возможности и терпимость к неопределенности, то есть умение работать без четко обозначенных рамок и четко поставленных задач. Важным критерием для работодателей при трудоустройстве молодого специалиста также служит наличие какого-либо опыта работы, работодатели даже не всегда требуют опыт по специальности, им важен просто любой опыт работы, чтобы понять, что человек не инфантилен и он обладает мотивацией к труду. Также работодателями было отмечено такое требование- молодой соискатель должен иметь цель своего трудоустройства, что опять же подтверждает, что человек мотивирован. Как отмечают работодатели, заработная плата будет тоже зависеть от знаний и умений, с которыми пришел специалист, но при этом человек, имеющий опыт работы в данной сфере или человек, окончивший магистратуру, будут получать заработную плату выше, чем человек, без опыта работы и выпускник бакалавриата соответственно. Со своей же стороны работодатель содействует постоянному обучению сотрудников, предоставляет свободу в выборе пути решения поставленной задачи и активно взаимодействует с вузами, внедряя разные программы профстажировок и т.д. Обобщая, работодатель хочет и ждет выпускника уже готового к работе, которого не надо обучать и который обладает всеми вышеперечисленными качествами и навыками.

**Заключение**

Данная выпускная квалификационная работа посвящена проблеме несоответствия взаимных ожиданий работодателей и выпускников вузов.

Под выпускниками в данной работе мы условились понимать студентов выпускного курса, находящихся на преддипломной практике. Определением понятия профессионально-трудовые ожидания послужило следующее-совокупность представлений индивида о своем профессиональном будущем, опосредованное личностными, социальными и экономическими факторами.

Для исследования профессионально-трудовых ожиданий молодежи были выбраны следующие методы: метод анкетирования и метод экспертного опроса. Была опрошена генеральная совокупность студентов социологического факультета СПбГУ, а также 4 эксперта из представителей работодателей Санкт-Петербурга. Были опрошены работодатели тех организаций, в сферы которых мог бы устроиться человек со специальностью социолог. Для получения объективных данных работодатели отбирались по следующим признакам: сфере их деятельности, по их образованию, а также по стажу их работы. Данные методы помогли полностью раскрыть поставленную проблему.

Теоретической базой работы послужили труды социологов, посвященные вопросам рассмотрения ожиданий молодежи, особенностей рынка труда в России, изменения требований работодателей к работникам, особенностей качеств, которыми должен обладать современный работник, а также молодежи как особой социально-демографической группы и процессу ее трудоустройства, проблемам трудоустройства выпускников. Это такие авторы, как Чупров В.И., Яковлев Л.C., Магун B.C., Зубок Ю.А., Мазин А.А., Мазина А.А., Альбитер Л.М., Авраамова Е.М., Белкин Е.В. и другие.

По результатам исследования полностью подтвердились пять из шести выдвигаемых гипотез.

Так, в ходе исследования было выявлено, что бесспорным лидирующим фактором, определяющий выбор места работы выпускников (на примере студентов социологического факультета СПбГУ) стала именно заработная плата. А именно, после окончания учебного заведения, выпускники ожидают получать заработную плату в размере 35000-45000 тыс. Данный размер заработной платы соответствует размеру, предлагаемому работодателями на рынке Санкт-Петербурга. Поэтому гипотеза о том, что выпускники имеют завышенные ожидания по размеру заработной платы после окончания учебного заведения, не подтвердилась. Также важными факторами при выборе места работы для студентов являются сфера деятельности организации и возможность творческого и профессионального роста.

В ходе опроса подтвердились гипотезы о том, что выпускники до сих пор не определились со сферой, в которой будут работать, а также о том, что большинство выпускников не планируют работать по специальности. Так около 87% из опрошенных выпускников не собирается работать по специальности после окончания учебного заведения. Но четко обозначить направление, в котором бы они хотели работать, респонденты тоже не смогли. Их выбор будет просто зависеть от того, имеют ли они достаточные знания и подходящие личностные качества для вакантного места и от размера предлагаемой заработной платы.

Полностью подтвердилась гипотеза о том, что работодатели готовы брать бакалавров на работу. Все из опрошенных экспертов утверждали, что бакалавриата будет вполне достаточно, главное, чтобы соискатель обладал необходимыми знаниями, а также способностью и желанием к обучению. Но при этом размер заработной платы в начале работы, по словам работодателей, у людей, закончивших бакалавриат будет ниже, чем у людей, закончивших магистратуру. Но также каждый работодатель отметил, что размер заработной платы может быть в последствии изменении в лучшую сторону по итогам работы специалиста. Выпускники же в свою очередь ожидают, что оконченная магистратура дает большие шансы на хорошее трудоустройство, чем только оконченный бакалавриат, поэтому 63% опрошенных респондентов планируют продолжать учебу в магистратуре, и 44% из них собираются совмещать ее с работой.

Следует также отметить, что гипотеза о том, что работодатели готовы брать на работу выпускников, имеющих не профильное образование, подтвердилась. Работодатели действительно готовы принимать на рабочее место выпускников разных специальностей, и только на узкий круг должностей они устанавливают жесткие ограничения по специальностям.

Что же касается фактора опыта работы, то тут ожидания выпускников и требования работодателей полностью совпадают. Выпускники ожидают, что опыт работы является одним из наиболее важных критериев при трудоустройстве. Так, 72% опрошенных респондентов имеют опыт работы (но не по специальности), и только 25%- по специальности. Но при этом большинство опрошенных ожидают, что работодателям важен любой опыт работы, главное, его наличие. Работодатели же, со своей стороны, действительно требовательно относятся к опыту работы и по большей части любому, не обязательно совпадающему со сферой деятельности. Так, принимая на работу выпускника с каким-либо опытом работы, работодатели убеждены в том, что он не инфантилен и мотивирован на труд.

Говоря об основных характеристиках, которыми должен обладать выпускник, работодатели предъявляют следующие требования: выпускник вуза должен обладать качеством ответственности, дисциплины, умением презентовать себя, должен уметь легко приспособляться к рабочей обстановке, уметь вести рабочие коммуникации, уметь реалистично оценивать свои возможности и обладать терпимостью к неопределенности, то есть уметь работать без четко обозначенных рамок и четко поставленных задач. Выпускники же со своей стороны ожидают, что такие качества, как коммуникабельность, обучаемость, ответственность, самостоятельность и творческий подход к решению поставленных задач помогут им при трудоустройстве. При этом большинство респондентов ожидают, что такие личностные качества, как нетерпеливость, несдержанность, невнимательность, леность, недостаток опыт, а недостаток знаний будут препятствовать их трудоустройству.

Таким образом, были выявлены основные ожидания выпускников и проведено их сопоставление с требованиями работодателей. Главное отличие проявляется в оценках личностных качеств и способностей работника. Работодатели требуют все более и более совершенного, продвинутого во многих сферах работника, обладающего не только профессиональными знаниями, но и универсальными психофизиологическими и личностными возможностями. Требования к знаниям, умениям, способностям работника растут быстрее, чем его реальные возможности. В сложившихся условиях вытеснение людей с рынка труда и замена их искусственным интеллектом кажется решением проблемы, однако может привести к небывалой ранее социальной и гуманитарной катастрофе. С другой стороны, подобные опасения уже высказывались в начале научно-технической революции 20 века, однако не нашли своего выражения.

В целом, следует говорить о том, что как работники, так и работодатели должны соотносить свои ожидания и действия с требованиями быстрого развития технологий, а также общественными нормами, ценностями, социальными ролями и пр. и совместно совершенствовать трудовые функции человека.

**Библиографический список:**

1. Leadbeater Ch. Living on Thin Air: The new economy. Viking: 1999.
2. Reich R. The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism. New York:Vintage, 1991.
3. Авраамова. Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания// Социологические исследования. 2013. №4. С. 37-39.
4. Альбитер Л.М. Влияние объективных факторов и индивидуально-личностных особенностей на конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений // Вестник Самарского государственно университета. 2013. №10. С. 59.
5. Бауман З.М. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002.
6. Белкин Е.В. Формы регулирования взаимосвязи рынков труда и образовательных услуг // Науковедение. 2013. №1. С.3.
7. Борисова Т.П. Социально-психологическая феноменология профессиональных ожиданий студентов в социообразовательной среде ВУЗа ... диссертация кандидата психологических наук:19.00.05, Москва, 2012.
8. Бутырина Ю.С. Востребованность выпускников в современных условиях. //Актуальные проблемы трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников высших учебных заведений: Сборник статей Всерос. науч.-практ. конф. Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета, 2013. С. 37.
9. Вязова Н.С. Государственная политика занятости молодежи: проблемы и перспективы развития // Сборник научных трудов «Региональная экономика». Выпуск № 4. СПб.: СПбГУСЭ, 2013. С. 110-116.
10. Вострикова Ю.А. Социологический анализ состояния рынка труда в современной России // Синергия наук. 2017. № 9. − С. 488 − 493.
11. Вязова Н.С. Актуальные проблемы трудоустройства молодежи (на примере Санкт-Петербурга) // Известия СПбГЭУ. 2016. №4 (100).
12. Гаврилова Д.А. Рынок труда в России: современное состояние, проблемы и прогнозы /Д.А.Гаврилова, Т.Н. Афанасьева // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2010. – №6 (Том 2). – С. 185 – 186.
13. Гелета И.В. Взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг // Региональная экономика: теория и практика. 2009. №2.
14. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. 2-е изд. доп. и испр. М.: ИС РАН, 2010.
15. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: Т.1-4: Т. 2: А –З. –М.: А/О Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994.
16. Данилова Е., Ядов В. Лабильная социальная идентичность становится нормой современных динамичных обществ // Социологические исследования. 2004. №10, с.25- 35.
17. Добреньков В.И., А.И. Кравченко. Методы социологического исследования. 2004.
18. Долгова А. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны// Человек и труд. 2007. №8, с. 38 – 41.
19. Ермакова Н.С. О мерах по снижению молодежной безработицы в Омской области. // Актуальные проблемы трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников высших учебных заведений: Сборник статей Всерос. науч.-практ. конф. Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета. 2013.С.23.
20. Ерохина Л.И. // Школа унив. науки: парадигма развития. – 2015. – № 2 (16). – С. 48-50.
21. Журавлева Г.П. Экономика: Учебник. - М.: Экономист, 2005.
22. Зарубин В.Г. Что препятствует работодателю взаимодействовать с вузом: опыт исследования стереотипов// Сборник научных трудов. 2008. №5. С.227.
23. Землянухина С. Г. Обеспечение устойчивого развития российской социально-экономической системы: монография / С. Г. Землянухина, Н. С. Землянухина, В. Л. Сиднина и др. ; под ред. С. Г. Землянухиной. – Сара- тов. : СГТУ, 2002. – 240 с.
24. Зубок Ю.А. Исключение в исследовании проблем молодежи// Социологические исследования. -1998. - №8. - с.47-55.
25. Зубок, Ю. А., Чупров, В. И. (2008) Молодежь // Социология молодежи: Энциклопедический словарь / отв. ред. Ю. А. Зубок, В. И. Чупров. М.: Academia.
26. Зубок, Ю. А. Чупров, В. И. (2009) Социальная регуляция в условиях неопределенности. Теоретические и прикладные аспекты в исследовании молодежи. М. : Academia.
27. Какушкина М.А. Российский рынок труда: реалии современности /М.А. Какушкина, Н.В. Бочарова// Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – 2015. – №4. – С.2-7.
28. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб: Алетейя, 2009.
29. Кашепов А. В., Сулакшин С. С., Малчинов А. С. Рынок труда: проблемы и решения. — M.: Научный эксперт, 2008. — 18 с.
30. Клеман К. Гибкость социально-трудовых отношений по-российски. // Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России /Под ред. В.А. Ядова. М.: Таус, 2009.
31. Климова С.Г., Абрамов Р.Н. Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия // Мир России. Социология. Этнология. 2010. №2.
32. Ковалева А.И., Луков В. А. Социология молодежи. Теоретические вопросы. М. : Cоциум. 1999.
33. Кязимов К. Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала / К.Г. Кязимов. - М.: МИК, 2013. - 240 c.
34. Лиджи-Горяева С.Э., Чурюмова Э.А. Рынок труда как предмет социологического анализа // Вестник Института комплексных исследований аридных территорий. - 2009. - №2 (19). - С.78.
35. Магун B.C. Революция притязаний и изменения жизненных стратегий молодежи: 1985-1995 годы // Социологический журнал. - 1996. - №3/4.-с.29-48.
36. Мазин А., Мазина А. Выпускники вузов на рынке труда // Человек и труд. 2011. № 5. с. 34-38.
37. Манцерова И.В. Проблемы подготовки трудовых ресурсов для экономики Санкт - Петербурга по образовательным уровням // Инвестиции, бизнес и право. 2008. №5. С. 290.
38. Маринов М.Б. Трансформация стратегии жизни личности в индивидуализирующем обществе. Москва, 2008.
39. Маслоу А., Мотивацияи личность, СПб.: Евразия, 1999.
40. Наумова, Н. Ф. Жизненные стратегии в переходном обществе // Социологический журнал. № 2. 1995.
41. Нелюбина А.А. Особенности положения молодежи на современном российском рынке труда. URL: http://www.psu.ru/psu/files/4802/nelyubina.doc (дата обращения: 19.01.2018).
42. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда: Учебник. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 898 с.
43. Ожегов С.И. Словарь русского языка, Оникс, 2010.
44. Плугарь О.А., Кононова Т.М., Горева О.М. Молодежь как социальная группа: определение, социально-демографические характеристики и перспективные направления исследования // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-2.;
45. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология. Словарь. 2-е изд., испр. и доп.М.: Политиздат, 1990.
46. Радугин А.А. «Основы менеджмента», М., «ЦЕНТР», 1998 г.
47. Резник Т.Е., Резник, Ю. М. Жизненные стратегии личности // Социологические исследования. № 12. 1995.
48. Рофе А.И. Экономика труда. — М.: Кнорус, 2010. — 138 с.
49. Руденко Г.Г, Савелов А.Р. Специфика положения молодежи на рынке труда// СОЦис. 2002. №3, с. 101 – 107.
50. Руткевич М.Н., Потапов В.П. После школы: социально-профессиональные ориентации молодежи/ Всерос. Науч.-практ.цент проф. ориентации и психолог.поддержки населения М.:,1995.-223с.
51. Самодурова Е.В. Адаптация молодых специалистов при переходе от образования к рынку труда (на примере выпускников бакалавриата факультета социологии АлтГУ) // Социальная интеграция и развитие этнокультур в евразийском пространстве : сб. материалов Междунар. науч. конф. (11-12 июня 2014 г.). - Барнаул, 2014. - С. 152-155.
52. Сигова С.В. Вопросы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://labourmarket.ru/Pages/co№f2/book/ico№f2\_book3.pdf (дата обращения 01.02.2018).
53. Сосновская Л.Н. Рынок труда: формирование, функционирование, регулирование: Автореф. дисс. д. экон. наук. — СПб: Изд-во CПбГУЭФ, 1993. — 12 с.
54. Тавокин Е.П. Основы методики социологического исследования: Учебное пособие. —М.: ИНФРА-М, 2009. — С. 90.
55. Темницкий А.Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социологические исследования. 2007. № 6. С. 60–71.
56. Тоскунина В.Э., Кармакулова А.В. Женская занятость в регионах Севера России: проблемы и пути решения // Экономика региона. 2013. №4 (36).
57. Третьякова Л.А. Особенности развития рынка труда в современных условиях // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. №9.
58. Тышковский А.В. Социально-психологические основы формирования и реализации ожиданий в профессиональном выборе и карьере : Дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05: Москва, 1999 481 c. РГБ ОД, 71:00-19/25-5.
59. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. - Ростов н/Д.: Феникс, 2005.
60. Чередниченко, Г.А. Молодежь России. Социальные ориентации и жизненные пути. СПб. 2004.
61. Чупров В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве // Социолог, исследования. -1998. -№3.
62. Чупров В.И., Черныш Н.Ф. Мотивационная сфера сознания молодежи: состояние и тенденции развития. - М.:Институт молодежи, 1993.
63. Шарова Е.Н. Молодежь и современный рынок труда: социологический анализ основных противоречий // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. - 2009. - №3-1 - С.120.
64. Шибутани Т. Социальная психология. –Феникс, 2002.
65. Шубкин В.Н. Социология и общество: Научное познание и этика науки: Монография. —М.: ЦСПиМ, 2010. — С. 40-41.
66. Яковлев Л.C. Притязания молодежи, ожидания общества // Человеческие ресурсы.-1998.-№2.

**Приложение А**

**Программа социологического исследования «Профессионально-трудовые ожидания выпускников бакалавриата (на примере социологического факультета СПБГУ)»**

**Актуальность**: в настоящее время весьма актуальна проблема трудоустройства молодежи после окончания высшего учебного заведения. Во-первых, это связано с ситуацией на рынке труда. Во-вторых, это может быть связано с изначально неправильным выбором профессии, или с плохой информированностью о данной профессии. Зачастую представления выпускников о перспективах трудоустройства и о будущей трудовой деятельности в целом не совпадают с реальной обстановкой на рынке труда.

Для исследования мною был взят город Санкт-Петербург, как один из крупнейших научно-образовательных центров России, где сосредоточено более 170 образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования. В высших учебных заведениях Санкт-Петербурга работает и обучается более 380 тыс. человек. В 2015 году количество выпускников из вузов Санкт-Петербурга составило более 68 тыс. человек (или 132 студента на 10 тысяч жителей Санкт-Петербурга).

Также мною был выбран ведущий вуз Санкт-Петербурга- Санкт-Петербургский государственный университет, как научно-образовательный центр мирового значения, один из крупнейших центров отечественной науки и культуры, первый университет России. Сегодня в Петербургском университете учатся около 30 тысяч студентов из десятков стран мира.

По данным Службы занятости, созданным на основе статистического анализа данных за 4 квартал 2015 года в числе безработных 18,6% (2507 человек) составляла молодежь в возрасте 16-29 лет. Большая часть безработной молодежи (1358 человек или 10,1 % – от общего числа безработных) относилась к возрастной группе 25-29 лет. Также численность лиц, имеющих высшее профессиональное образование, составила 47,6 % или 6408 человек. И их доля увеличивается с каждым годом. А в числе безработных граждан доля выпускников учреждений профессионального образования (зарегистрированных в органах службы занятости в течение года после окончания учебного заведения) составила 17,3 % или 370 человек. Представленные данные актуализируют изучение проблем, связанных с выходом выпускников вузов на рынок труда.

**Объект исследования:** Социальные ожидания молодежи.

**Предмет исследования:** Профессионально-трудовые ожидания выпускников.

**Проблема:** Степень несоответствия взаимных ожиданий работодателей и выпускников вузов.

**Цель исследования**: Сравнить ожидания работодателей и выпускников вузов, найти их сходства и различия.

**Задачи:**

1) Выявить факторы, влияющие на выбор места работы выпускников бакалавриата;

3) Определить готовность выпускников бакалавриата работать по специальности;

4) Выяснить основные ожидания выпускников бакалавриата о будущем месте работы;

4) Выяснить мнение работодателей о выпускниках бакалавриата;

5) Выявить требования, которые выдвигают работодатели к выпускникам бакалавриата, как к соискателям рабочего места;

6) Выяснить взаимные ожидания студентов и работодателей по поводу предоставляемых условий работы и качеств выпускника, необходимых для трудоустройства после окончания вуза;

**Методы исследования:**

1) Анкетный опрос, по способу распространения: электронное анкетирование. По степени охвата генеральной совокупности: целостный. По форме отбора респондентов: студенты социологического факультета СПбГУ. Модальный возраст – 21 год.

2) Интервью. Тип метода: прямое (интервьюер непосредственно беседует с респондентом), полуформализованное (по заранее составленному вопроснику). Количество респондентов: 4

**Интерпретация понятий:**

*Выпускник-* студент выпускного курса, находящихся на преддипломной практике.

*Профессионально-трудовые ожидания*- совокупность представлений индивида о своем профессиональном будущем, опосредованное личностными, социальными и экономическими факторами.

*Специальность*- комплекс приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии.

*Опыт работы* - совокупность практически усвоенных знаний, навыков, умений в данной профессиональной деятельности.

*Качества личности* - стабильные внутренние особенности человека.

*Коммуникабельность* - способность людей устанавливать деловые контакты, связи, отношения.

*Терпеливость* - способность сохранять спокойствие в неприятной ситуации, сдерживая агрессивность к объекту своей неудовлетворенности.

*Вежливость* - совокупность хороших манер, умение вести себя в обществе.

*Ответственность* - это способность субъекта (человека, группы людей или организации) адекватно ответить за то, что ему поручено либо за то, что он взял на себя сам.

*Обучаемость* - это общая способность индивида к усвоению новых знаний, формированию умений и навыков.

*Лидерство* - это процесс социальной организации и управления общением и деятельностью членов группы, осуществляемый субъектом (лидером), который наделен определенной властью.

*Аккуратность* - качество личности, включающая любовь к чистоте и порядку, тщательность, точность в делах, внешнюю опрятность, исполнительность и организованность.

*Внимательность* - способность направленно и сосредоточенно фокусироваться на каком-нибудь человеке, внешнем объекте, явлении или деятельности.

*Дисциплинированность* - склонность к безоговорочному соблюдению дисциплинарных требований: правил работы, норм поведения и установленного порядка жизнедеятельности.

*Пунктуальность* - черта характера человека, подразумевающая чрезвычайную аккуратность, систематическое следование правилам.

*Самостоятельность* - способность самому ставить свои цели и самому их достигать, способность решать свои проблемы за свой счет.

*Леность* – нежелание выполнять физическую и умственную деятельность. Несдержанность - отсутствие ограничения, способности сдерживаться.

*Социальная значимость работы* – важность, потребность данной профессии в обществе.

*Репутация предприятия* - нематериальное благо, которое представляет собой оценку деятельности лица (как физического, так и юридического) с точки зрения его деловых качеств.

*Условия работы* - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

*Заработная плата* - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

*Межличностные отношения* - это совокупность связей, складывающихся между людьми в форме чувств, суждений и обращений друг к другу.

*Творческий рост* – это рост, связанный с увеличением умственного потенциала.

*Профессиональный рост* - это расширение разнообразных специализированных знаний, умений и навыков.

**Гипотезы исследования:**

1) Главным фактором, определяющим выбор места работы выпускников, является заработная плата.

2) Большинство выпускников не определились со сферой, в которой будут работать.

3) Большинство выпускников не планируют работать по специальности.

4) Большинство выпускников имеют завышенные ожидания по размеру заработной платы, которую они должны получать после окончания высшего учебного заведения.

5) Работодатели охотно берут на работу бакалавров, не требуя от них получения магистратуры или второго высшего образования.

6) Работодатели готовы брать на работу выпускников, имеющих образование не по нужной им специальности, но обладающих способностью к быстрому обучению и другими личными качествами.

**Приложение Б**

**Гайд экспертного интервью с работодателями**

*Здравствуйте, меня зовут Наталия! Я студентка 4 курса СПбГУ факультета социологии. Провожу исследование в рамках своей выпускной квалификационной*

 *работы. Тема моего исследования «Профессионально-трудовые ожидания выпускников бакалавриата (на примере социологического факультета СПБГУ)».*

*Цель опроса – изучить, какие ожидания формируются у работодателей и выпускников вузов, связанные с трудоустройством и перспективами трудовой деятельности.*

*Прошу Вас принять участие в опросе и ответить на вопросы. Я гарантирую полную конфиденциальность Ваших ответов, которые впоследствии будут использованы только в совокупности с ответами других экспертов.*

**Вопросы для работодателей:**

1) Выпускников, каких специальностей Вы рассматриваете в качестве кандидатов на работу в Вашей организации? (могут ли это быть выпускники, прошедшие обучение не по данной специальности?)

2) Принимаете ли Вы на работу бакалавров, или для места работы в Вашей организации необходимо получать магистра?

3) Является ли важным ли для Вас наличие каких-то конкретных предметов в дипломе молодого специалиста, желающего устроиться в Вашу организацию? Важны ли Вам оценки в дипломе молодого специалиста? (Если да, то почему? Если нет, то почему?).

4) Какие навыки необходимы молодым специалистам, претендующим на работу у Вас в организации? Какими знаниями должен обладать кандидат на должность в вашей организации? Какими личностными качествами должен обладать кандидат на должность в вашей организации?

5) Что по Вашему мнению является главной проблемой молодых специалистов при трудоустройстве?

6) Необходим ли выпускникам опыт работы (практика) по специальности для работы в Вашей организации? (или это может быть просто опыт работы в другой сфере). И насколько важен для Вас факт наличия опыта в целом? Как Вы относитесь к молодым соискателям без опыта работы? Важен ли для Вас факт наличия профстажировок у молодого специалиста?

7) Какую заработную плату Вы готовы платить недавно окончившим университет молодым специалистам? От чего зависит размер заработной платы, которую Вы готовы предоставить молодому специалисту?

8) Какую карьерную цель должен преследовать молодой специалист, желающий трудоустроиться в Вашу организацию?

9) Предоставляете ли Вы свободу в выборе пути решения поставленной задачи своим работникам?

10) Необходима ли для Вас готовность и способность молодого специалиста к постоянному обучению, повышению квалификации? Предоставляете ли Вы обучение своим рабочим кадрам? Как часто и в каком виде?

11) Влияет ли наличие дополнительного образования (курсы, тренинги) у молодого специалиста на возможность его трудоустройства?

12) Что по Вашему мнению Ваша организация предоставляет молодым специалистам в большей степени? Как Вы считаете, что хотят получить взамен от работы в Вашей организации молодые специалисты?

13) Согласны ли Вы с данным утверждением: «Предприятия и организации должны уже заранее готовить для себя специалистов, пока они еще учатся в вузах - брать их на практику, проводить дополнительные занятия и т.д. ("выращивать кадры")»?

14) Что по Вашему мнению нужно изменить в системе высшего образования, чтобы соответствие запросов работодателей на сотрудника полностью совпадало с выпускаемыми из высших учебных заведений специалистами?

*Спасибо за помощь!*

**Приложение В**

**Анкета для опроса студентов**

*Здравствуйте! Я студентка 4 курса кафедры социологии молодежи и молодежной политики, провожу исследование по теме: " Профессионально-трудовые ожидания выпускников бакалавриата (на примере социологического факультета СПБГУ)". Прошу Вас ответить на ниже представленные вопросы. Заранее спасибо.*

1. **Укажите Ваш пол**
	1. Мужской
	2. Женский
2. **Укажите Ваш возраст**

\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Укажите Ваше семейное положение**
	1. Женат/замужем
	2. Гражданский брак/живем вместе
	3. Не женат/не замужем
	4. Разведен/разведена
2. **Укажите Вашу успеваемость на протяжение обучения в университете**
	1. Бывали неудовлетворительные оценки («двойки»)
	2. Чаще удовлетворительные оценки («тройки»)
	3. В основном хорошие оценки («четверки»)
	4. Только хорошо и отлично («четверки» и «пятерки»)
	5. Только отличные оценки («пятерки»)
3. **Укажите, пожалуйста, все ваши источники дохода:**
	1. Заработная плата
	2. Финансовая помощь родителей
	3. Академическая стипендия (обычная)
	4. Повышенная академическая стипендия(ПАС)
	5. Социальные выплаты
	6. Другое
4. **Как Вы оцениваете свое материальное положение?**
	1. Живете «за гранью бедности», денег не хватает даже на питание
	2. Живете «на грани бедности», денег едва хватает на питание
	3. Живете средне, денег хватает на питание и самое необходимое
	4. Живете более-менее прилично, покупка большинства товаров не вызывает трудностей
	5. Живете без материальных забот
	6. Затрудняетесь ответить
5. **Где Вы проживаете?**
	1. Живу с родителями
	2. Снимаю квартиру
	3. Живу в собственной квартире
	4. Живу в общежитии
6. **Как вы выбрали направление/специальность обучения?**
	1. Самостоятельно
	2. Посоветовали (друзья, родители и т.п.)
	3. Спонтанный выбор
7. **Планируете ли Вы работать по специальности после окончания учебного заведения?**
	1. Да, только по специальности
	2. Да, я уже работаю по специальности
	3. Думаю, что нет
	4. Точно нет
	5. Я работаю в другой отрасли
8. **Планируете ли Вы работать в Санкт-Петербурге после окончания университета?**
	1. Да
	2. Нет
	3. Затрудняюсь ответить
9. **Имеется ли у Вас опыт работы?**
	1. Да, есть опыт работы по своей специальности
	2. Да, есть опыт работы, но не по специальности
	3. Нет никакого опыта работы
10. **Необходим ли выпускникам опыт работы по Вашей специальности при трудоустройстве или это может быть любой опыт работы?**
	1. Да, обязательно необходим
	2. Конечно, желателен, но не обязателен
	3. Думаю, главное — это любой опыт
	4. Не обязателен, главное уметь быстро обучаться
	5. Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
11. **Как скоро Вы собираетесь начать работать после окончания университета?**
	1. Сразу после вручения диплома
	2. Хочу продолжить обучение (магистратура, второе высшее)
	3. Хочу совмещать дальнейшее обучение с работой
	4. Не собираюсь, не работать, не учиться – осмотрюсь пока
	5. Не собираюсь работать – полностью посвящу себя семье
	6. Пока не определился
	7. Уже работаю и планирую продолжать работать в этой же области
12. **Каким образом Вы собираетесь искать работу? (не более 3-х вариантов)**
	1. Через родственников и знакомых
	2. Посредством прямого обращения к работодателям
	3. Через службу занятости
	4. Полагаюсь на помощь преподавателей
	5. Собираюсь создать собственное дело
	6. Через частные агентства
	7. Посредством рассылки резюме через интернет
	8. Другое (укажите, что именно)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
13. **Какой у Вас ожидаемый уровень дохода после окончания учебного заведения? (Имеется ввиду не личные желания, а реальные ожидания)**
	1. 25000-35000
	2. 35000-45000
	3. 45000-55000
	4. 55000-65000
	5. 65000-75000
	6. 75000-85000
	7. Более 85000
14. **Наибольшее значение при выборе работы для Вас имеет: (не более 3-х вариантов)**
	1. Размер оплаты труда
	2. Сфера деятельности компании
	3. Четкая система развития сотрудников
	4. Коллектив и межличностные отношения с начальником
	5. Бренд компании
	6. Временной график, близость к месту проживания
	7. Социальный пакет
	8. Возможность наладить связи
	9. Возможность получить новый опыт
	10. Возможность творческого и профессионального роста
	11. Стабильность и надежность компании
	12. Социальная значимость работы
	13. Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
15. **Про ранжируйте от 1 до 7 (где 1 наивысшая оценка, а 7 – низшая) степень важности для работодателя следующих критериев:**
	1. Профессиональные знания в своей области
	2. Опыт работы, опыт стажировок
	3. Наличие высшего образования
	4. Высокий личностный потенциал
	5. Возраст кандидата
	6. Готовность осваивать новый материал, способность к обучаемости
	7. Готовность работать в условиях ненормированного рабочего дня
16. **Считаете ли Вы профстажировки полезными для Вашей будущей карьеры?**
	1. Да, безусловно
	2. Нет, они не сильно влияют
	3. Затрудняюсь ответить
17. **Что Вы считаете Вашей главной проблемой при трудоустройстве? (не более 2-х вариантов)**
	1. Отсутствие опыта
	2. Отсутствие подходящих вакансий
	3. Возраст
	4. Недостаток знаний
	5. Не соответствующие работодателю личные качества
	6. Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
18. **По вашему мнению, какими качествами из перечисленных Вы обладаете в большей мере: (не более 3-х вариантов)**
	1. Коммуникабельность
	2. Выносливость
	3. Терпеливость
	4. Вежливость
	5. Скромность
	6. Ответственность
	7. Обучаемость
	8. Лидерство
	9. Аккуратность
	10. Внимательность
	11. Дисциплинированность
	12. Пунктуальность
	13. Самостоятельность
	14. Творческий подход к поиску способов выполнения поставленных задач
	15. Другое (укажите, что именно)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
19. **Как Вы считаете, какие качества могут препятствовать Вашему**

**трудоустройству? (не более 3-х вариантов)**

* 1. Некоммуникабельность
	2. Леность
	3. Нетерпеливость
	4. Несдержанность
	5. Безответственность
	6. Необучаемость
	7. Небрежность
	8. Невнимательность
	9. Недисциплинированность
	10. Несамостоятельность
	11. Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. **Важно ли для Вас, чтобы работодатель давал Вам свободу в выборе пути решения поставленной задачи?**
	1. Да, очень важно
	2. Скорее важно, чем нет
	3. Скорее неважно
	4. Совсем неважно
2. **Важно ли Вам, чтобы Ваш работодатель предоставил Вам возможность**

**дальнейшего обучения, относящегося к работе?**

* 1. Да, очень важно
	2. Скорее важно, чем нет
	3. Скорее неважно
	4. Совсем неважно
1. **Оцените насколько вы согласны со следующими утверждениями. В каждой строчке выберите только один вариант ответа.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Да | Скорее да, чем нет | Скорее нет, чем да | Нет | Не знаю |
| Предприятия и организации должны уже заранее готовить для себя специалистов, пока они еще учатся в вузах - брать их на практику, проводить дополнительные занятия и т.д. ("выращивать кадры"). |  |  |  |  |  |
| Хорошие оценки в дипломе влияют на успешное трудоустройство. |  |  |  |  |  |
| Наличие второго высшего образования помогает в трудоустройстве. |  |  |  |  |  |
| Сложившаяся экономическая ситуация влияет на трудоустройство молодежи. |  |  |  |  |  |
| Главное, что может дать первая работа-это опыт, а не денежные средства. |  |  |  |  |  |
| Наличие дополнительных образовательных курсов положительно влияют на трудоустройство. |  |  |  |  |  |

Спасибо за Ваши ответы!

**Приложение Г**

**Иллюстрация результатов анкетирования**

****

Рисунок 1- «Укажите Ваш пол»



Рисунок 2 – «Укажите Ваш возраст»



Рисунок 3- «Укажите Ваше семейное положение»

****

Рисунок 4- «Укажите Вашу успеваемость на протяжение обучения в университете»

****

Рисунок 5- «Укажите, пожалуйста, все источники Вашего дохода»

****

Рисунок 6- «Как Вы оцениваете свое материальное положение?»



Рисунок 7- «Где Вы проживаете?»

****

Рисунок 8- «Как вы выбрали направление/специальность обучения?»

****

Рисунок 9- «Планируете ли Вы работать по специальности после окончания учебного заведения?»

 ****

Рисунок 10- «Имеется ли у Вас опыт работы?»

****

Рисунок 11- «Необходим ли выпускникам опыт работы по Вашей специальности при трудоустройстве или это может быть любой опыт работы?»

****

Рисунок 12- «Как скоро Вы собираетесь начать работать после окончания университета?»

****

Рисунок 13- «Какой у Вас ожидаемый уровень дохода после окончания учебного заведения?( Имеется ввиду не личные желания, а реальные ожидания)»

****

Рисунок 14- «Считаете ли Вы профстажировки полезными для Вашей будущей карьеры?»

****

Рисунок 15- «Важно ли для Вас, чтобы работодатель давал Вам свободу в выборе пути решения поставленной задачи?»

****

Рисунок 16- «Важно ли Вам, чтобы Ваш работодатель предоставил Вам возможность дальнейшего обучения по развитию профессиональных навыков?»

**Приложение Д**

**Тексты интервью с работодателями**

**Интервью №1**

**Дата: 10.04.2018**

**Интервьюер:** Выпускников, каких специальностей Вы рассматриваете в качестве кандидатов на работу в вашей организации? (могут ли это быть выпускники, прошедшие обучение не по данной специальности)

***Эксперт:*** *Сложно указать конкретные специальности, потому что у нас есть разные позиции от копирайтеров до веб-аналитиков. И многим из них можно обучиться и вне стен вуза, так что нет никаких привязок в этом плане. Главное, чтобы человек показал, что может справляться с предстоящими обязанностями.*

**Интервьюер:** Принимаете ли Вы на работу бакалавров, или для места работы в Вашей организации необходимо получать магистра?

***Эксперт:*** *Как показывает практика бакалавриата достаточно для того, чтобы человек справлялся с задачами.*

**Интервьюер:** Является ли важным ли для Вас наличие каких-то конкретных предметов в дипломе молодого специалиста, желающего устроиться в Вашу организацию? Важны ли Вам оценки в дипломе молодого специалиста? (Если да, то почему? Если нет, то почему?).

***Эксперт:*** *Не является важным ни первое, ни второе. Вряд ли во многих организациях вообще в него заглядывают. Программы обучения не совершенны, т.к. их не успевают адаптировать под реалии бизнеса. А оценки вещь довольно скользкая - никто не будет проверять и узнавать, как именно тот или иной человек получал их. Зачем это, если в работе по человеку всё будет видно само собой.*

**Интервьюер:** Какие навыки необходимы молодым специалистам, претендующим на работу у Вас в организации? Какими знаниями должен обладать кандидат на должность в вашей организации? Какими личностными качествами должен обладать кандидат на должность в вашей организации?

***Эксперт:*** *Навыки и знания должны быть достаточные для того, чтобы эффективно выполнять задачи. А желательно такими, чтобы был ещё и потенциал для их роста. По части личностных черт требования значительные. В нашей компании очень ценится особая открытая, проактивная и интеллигентная обстановка, поэтому первым делом всех соискателей прогоняем через специально разработанный тест. К слову, из-за этого теста и того, что его проходит довольно малое количество людей часто испытываем проблемы с наймом. Но не готовы от него отказываться и воспринимаем это как необходимую жертву.*

**Интервьюер:** Что по Вашему мнению является главной проблемой молодых специалистов при трудоустройстве?

***Эксперт:*** *В глазах работодателя или в глазах самого специалиста? По моим ощущениям главная их проблема в том, что они не отдают себя полностью ни учёбе, ни личным не учебным проектам и из-за этого не чувствуют себя специалистами хоть в чем-либо, что мешает им презентовать себя и претендовать на достойные позиции.*

**Интервьюер:** Необходим ли выпускникам опыт работы (практика) по специальности для работы в Вашей организации? (или это может быть просто опыт работы в другой сфере). И насколько важен для Вас факт наличия опыта в целом? Как Вы относитесь к молодым соискателям без опыта работы? Важен ли для Вас факт наличия профстажировок у молодого специалиста?

***Эксперт:*** *Да, опыт работы по специальности необходим (необязательно официально оформленный), потому что выращивать сотрудников с нуля не готовы. Если соискатель вообще без какого-либо опыта работа, то это очень плохой "звоночек" говорящий об инфантильности человека. Стажировка отличается от работы тем, что за неё реже платят, а это никак не влияет на наши решения о приёме на работу.*

**Интервьюер:** Какую заработную плату Вы готовы платить недавно окончившим университет молодым специалистам? От чего зависит размер заработной платы, которую Вы готовы предоставить молодому специалисту?

***Эксперт:*** *Нет никакого внимания к возрасту соискателя. Готовы платить среднерыночную зарплату, если он хорошо выполняет свои задачи. Ребята только что окончившие вузы и идущие на позицию исполнителя вполне могут получать у нас 40-55 тыс.руб.*

**Интервьюер:** Какую карьерную цель должен преследовать молодой специалист, желающий трудоустроиться в Вашу организацию?

***Эксперт:*** *Он должен хотеть профессионального роста, накопления личного портфолио сильными проектами и этого достаточно, чтобы мы его взяли. Предугадать и ограничить человека в более широком диапазоне карьерных желаний нет смысла, потому что как только займёшься манипуляцией карьерных ожиданий человека, то быстро погасишь его амбициозность или вовсе потеряешь.*

**Интервьюер:** Предоставляете ли Вы свободу в выборе пути решения поставленной задачи своим работникам?

***Эксперт:*** *Есть технологии решения задач, которые неспроста были сформированы. Мы обучаем сотрудников им и рассчитываем, что он будет им следовать, потому что именно так мы гарантируем клиентам стандарт качества. Если у сотрудника возникают дельные предложения по улучшению процессов, то с удовольствием их внедряем. Так что в этом и проявляется упомянутая свобода.*

**Интервьюер:** Необходима ли для Вас готовность и способность молодого специалиста к постоянному обучению, повышению квалификации? Предоставляете ли Вы обучение своим рабочим кадрам? Как часто и в каком виде?

***Эксперт:*** *Обучаемость важна, потому что маркетинговая индустрия крайне подвижная и чтобы быть в топе нужно постоянное и быстрое развитие. Однако компания пока что не в той стадии развития, которая позволяет безболезненно заниматься обучением своих сотрудников. Мы стремимся к этому, но пока что работы в этом направлении немного.*

**Интервьюер:** Влияет ли наличие дополнительного образования (курсы, тренинги) у молодого специалиста на возможность его трудоустройства?

***Эксперт:*** *Если был закончен профильный курс/тренинг, то это наверняка проявится на деле и тогда получается, что влияет. Если это курс непрофильный, то это тоже неплохо. Люди с разнообразным бэкграундом привносят свежие идеи в бизнес-процессы и это позитивно сказывается на всех.*

**Интервьюер:** Что по Вашему мнению Ваша организация предоставляет молодым специалистам в большей степени? Как Вы считаете, что хотят получить взамен от работы в Вашей организации молодые специалисты?

***Эксперт:*** *Комфортную обстановку для роста; возможность для самореализации (не только как специалиста, но и как коллеги, как участника интересных проектов); хорошее место для начала карьеры (возможно даже лучше чем в консалтинге, где из людей скорее выпивают соки, чем помогают им раскрываться). Хочется верить, что это как раз то, что и нужно молодым специалистам.*

**Интервьюер:** Согласны ли Вы с данным утверждением: «Предприятия и организации должны уже заранее готовить для себя специалистов, пока они еще учатся в вузах - брать их на практику, проводить дополнительные занятия и т.д. ("выращивать кадры")»?

***Эксперт:*** *Да, более того в этом году начали работу по этому направлению - представители компании выступают в гостевых лекциях, директора открыто делятся информацией и кейсами для образовательных целей. К примеру, для студентов ВШМ СПбГУ. Есть сотрудница, которая осталась у нас после прохождения практики. Так что если компания, рассчитывает на рост и имеет высокие требования к сотрудникам, то ей непременно нужно заниматься своим брендом в качестве работодателя.*

**Интервьюер:** Что по Вашему мнению нужно изменить в системе высшего образования, чтобы соответствие запросов работодателей на сотрудника полностью совпадало с выпускаемыми из высших учебных заведений специалистами?

***Эксперт:*** *На самом деле будет достаточно очень простых шагов:*

*Нужно организовать всероссийскую площадку, на которой будут присутствовать и студенты, и представители бизнеса/госсектора, где будет происходить плотное и продуктивное взаимодействие. Скажем предприниматель размещает заказ на какую-то работу, а студент выполняет её в качестве задания для вуза. Но чтобы эти потоки усилий и ресурсов заработали вузам нужно стать толерантное к ранней занятости студентов, а бизнесу хотя бы иногда вытаскивать голову из текучки и делать минимальные шаги для привлечения внимания молодых специалистов.*

**Интервью №2**

**Дата: 12.04.2018**

**Интервьюер:** Выпускников, каких специальностей Вы рассматриваете в качестве кандидатов на работу в вашей организации? (могут ли это быть выпускники, прошедшие обучение не по данной специальности?)

***Эксперт:*** *Да у нас на самом деле практически процентов 90 сотрудников это сотрудники, у которых базовое образование не проектный менеджмент, это либо финансы, либо математика, либо программирование.*

**Интервьюер:** Принимаете ли Вы на работу бакалавров, или для места работы в Вашей организации необходимо получать магистра?

***Эксперт:*** *Принимаем, никто так жестко не отслеживает. Бакалавр уже может пройти как специалист, тут важнее, какой опыт он успел получить к окончанию бакалавриата.*

**Интервьюер:** Является ли важным ли для Вас наличие каких-то конкретных предметов в дипломе молодого специалиста, желающего устроиться в Вашу организацию? Важны ли Вам оценки в дипломе молодого специалиста? (Если да, то почему? Если нет, то почему?).

***Эксперт:*** *Мы нанимаем специалистов узких для разных задач, поэтому для них важны были все мелочи. Сейчас такое время, мало кто хочет тратить свое время на обучение- легче с рынка получить сотрудника максимальной степень готовности, чтобы сократить адаптационный этап и сотрудник приносил пользу сразу же.*

**Интервьюер:** Какие навыки необходимы молодым специалистам, претендующим на работу у Вас в организации? Какими знаниями должен обладать кандидат на должность в вашей организации? Какими личностными качествами должен обладать кандидат на должность в вашей организации?

***Эксперт:*** *Явные преимущества- это умение работать с большим объемом информации, дальше какие-то элементы скорочтения, запоминания, мнемотехники. Очень важно умение структурированно излагать свои мысли, презентовать свою позицию, свою точку зрения, коммуникативные навыки очень важны. И можно говорить о некой толерантности, терпимости к некой неопределенности( без критериев работы, четких рамок задачи). Неопределенность сейчас нарастает и если сотрудник/кандидат не готов ее принять, он сразу уходит на другой уровень должностей, где будет большая определенность. Человек, которые не готов принять эту неопределенность просто будет неэффективным.*

**Интервьюер:** Что по Вашему мнению является главной проблемой молодых специалистов при трудоустройстве?

***Эксперт:*** *Массово это все-таки то, что специалисты приходят, в основном, не повзрослевшие- это определяется той ответственностью, которую они готовы на себя взять. Ожидания у всех такие: скажите, что мне делать и я буду это делать. И они считают, что этого уже достаточно, чтобы быть хорошим сотрудником, а сейчас этого совершенно недостаточно. Сотрудник, в первую очередь, должен принять на себя ответственность за достижение результата, сам проанализировать, какие действия наиболее оптимальны для достижения этого результата и приходить не с вопросами, а с приходит с решениями. Это встречается на рынке труда очень редко. Плюс мальчики приходят все без службы, а девочки без опыта работы в каком-то жестком коллективе, проживания в общежитии-они не готовы к элементарным вещам: соблюдения субординации, исполнительской дисциплине, все очень расслаблены. Молодой кандидат, когда приходи на работу, он думает, что это все так прикольно и весело, как произвести какое-нибудь действие в соцсетях. Основная масса кандидатов они не адаптированы социально, то есть они не приспособлены к взрослым коммуникациям, и вот это большая проблема. Взрослые коммуникации — это оценка окружения, оценка тех людей, с которыми на совещании общается кандидат. Кандидат, придя на собеседование должен уметь оценить с кем встретился, понять роль участников этой встречи, определить их уровень и выстроить коммуникации в соответствии с этими ролями, то есть «взрослость» определяется способностью человека выступать в разных ролях, но роль должна быть везде уместна.*

**Интервьюер:** Необходим ли выпускникам опыт работы (практика) по специальности для работы в Вашей организации? (или это может быть просто опыт работы в другой сфере). И насколько важен для Вас факт наличия опыта в целом? Как Вы относитесь к молодым соискателям без опыта работы? Важен ли для Вас факт наличия профстажировок у молодого специалиста?

***Эксперт:*** *Факт наличия опыта работы очень важен, я плохо отношусь к выпускникам без опыта работы и стажировок. Если соискатель окончил институт и не имеет никакого опыта это уже говорит о его мотивации к достижению чего-либо. То есть его надо с начала мотивировать к достижению как-то там целей, повышению квалификации, а уже потом он сможет оценить условия. У нас одна из наиболее конкурентных компаний в стране и дает наиболее конкурентные условия, поэтому зачем же нем брать тех, кто не мотивирован, не приспособлен.*

**Интервьюер:** Какую заработную плату Вы готовы платить недавно окончившим университет молодым специалистам? От чего зависит размер заработной платы, которую Вы готовы предоставить молодому специалисту?

***Эксперт:*** *Ставка зависит от специализации. Например, совершенно спокойно из института может прийти человек с хорошим математических бэкграундом, способным решать космические задачи, тогда он будет сразу стоить дорого. Даже людей с опытом работы и даже для администратора я не рассматриваю, если у него опыт работы не подходящий вакансии. Нам важно позиционирование самого человек, вот например, если человек присылает резюме, а на фотографии он ахломон-ахломоном, мы сразу не рассматриваем это резюме.*

**Интервьюер:** Какую карьерную цель должен преследовать молодой специалист, желающий трудоустроиться в Вашу организацию?

***Эксперт:*** *Это точно не определяющий фактор. У человека должны быть цели, это уже хорошо, главное не тупить и вовремя делать свою работу.*

**Интервьюер:** Предоставляете ли Вы свободу в выборе пути решения поставленной задачи своим работникам?

***Эксперт:*** *После того, как они подтвердили свою компетентность. Я предоставляю это право если оцененный мною ущерб может быть незначительным (пусть учится), либо когда человек подтвердил, что он профессионально работает и к его работе есть уже доверие. Постоянно надо оценивать баланс возможного ущерба и рабочего опыта сотрудника.*

**Интервьюер:** Необходима ли для Вас готовность и способность молодого специалиста к постоянному обучению, повышению квалификации? Предоставляете ли Вы обучение своим рабочим кадрам? Как часто и в каком виде?

***Эксперт:*** *Предоставляется в огромном объеме. Начиная с корпоративных порталов, где тысячи курсов и есть индивидуальная программа, где можно обучиться и защититься. Лично мне важна готовность специалиста к обучению, я считаю, что если сотрудник не готов, то это определенный показатель его мотивации. Если он не готов развиваться, это значит, что он уже пришел на пике своих возможностей и что не сможет в дальнейшем выполнять более трудные задачи.*

**Интервьюер:** Влияет ли наличие дополнительного образования (курсы, тренинги) у молодого специалиста на возможность его трудоустройства?

***Эксперт:*** *Влияет. Но если он получил образование вообще не относящееся к рабочей сфере, я задумаюсь, не будет ли он отвлекаться на него больше, чем на работу.*

**Интервьюер:** Что по Вашему мнению Ваша организация предоставляет молодым специалистам в большей степени? Как Вы считаете, что хотят получить взамен от работы в Вашей организации молодые специалисты?

***Эксперт:*** *В большей степени это стабильную работу, доход выше рыночного, социальную защищенность, дмс, нормальные условия труда, которые лучше, чем у других. Взамен молодые специалисты хотят получить заработную плату, это 90%.*

**Интервьюер:** Согласны ли Вы с данным утверждением: «Предприятия и организации должны уже заранее готовить для себя специалистов, пока они еще учатся в вузах - брать их на практику, проводить дополнительные занятия и т.д. ("выращивать кадры")»?

***Эксперт:*** *Согласен, это и делается, причем куча программ существует взаимодействия с вузами. Сегодня и образовательные программы переписывают под нас.*

**Интервьюер:** Что по Вашему мнению нужно изменить в системе высшего образования, чтобы соответствие запросов работодателей на сотрудника полностью совпадало с выпускаемыми из высших учебных заведений специалистами?

***Эксперт:*** *Дело в том, что я не знаю, как сейчас проходит образование, поэтому сказать, что изменить-не могу. Наверное, вот этих всех совместных программ должно быть больше, должна быть оценка их эффективности, то есть сколько выпускников идут работать по специальности. Но в принципе уже вся эта работа ведется.*

**Интервью №3**

**Дата: 12.04.2018**

**Интервьюер:** Выпускников, каких специальностей Вы рассматриваете в качестве кандидатов на работу в вашей организации? (могут ли это быть выпускники, прошедшие обучение не по данной специальности?)

***Эксперт:*** *В основном берем людей с хорошей базовой подготовкой из таких университетов, как СПбГУ, ИТМО. Немаловажно быть нацеленным на бизнес, то есть та информация, которая дается работникам, они должны уметь извлекать из нее ценность.*

**Интервьюер:** Принимаете ли Вы на работу бакалавров, или для места работы в Вашей организации необходимо получать магистра?

***Эксперт:*** *Пока в основном собеседования проводились с действующими магистрантами. Но в принципе мы готовы принять на пол ставки бакалавров, потому что все-таки магистратура дает практический опыт и плюс там люди уже более осознанно и зрело подходят к изучаемой области, и тут уже уменьшаются риски ухода людей, оттока. Ну и после получения диплома можно уже и на целую ставку взять. Люди, которые учатся в магистратуре у них очень хорошие навыки и работодателю интересно сразу применять это на практике. Мы в принципе готовы брать на вырост, но опять же с хорошей базой, чтобы время не терять на изучение чего-либо.*

**Интервьюер:** Какие навыки необходимы молодым специалистам, претендующим на работу у Вас в организации? Какими знаниями должен обладать кандидат на должность в вашей организации? Какими личностными качествами должен обладать кандидат на должность в вашей организации?

***Эксперт:*** *Опять же это компетентность, специалист всегда должен быть компетентен в любом вопросе.*

**Интервьюер:** Что по Вашему мнению является главной проблемой молодых специалистов при трудоустройстве?

***Эксперт:*** *Есть завышенные ожидания не соответствующие их знаниям. Может это синдром студента, которому хочется все сразу, но здесь надо быть реалистом и грамотно себя оценивать. Даже если ты работаешь в смежной специальности надо уметь понять, что ты меняешь направление и снизить планочку. С заделом на будущее надо смотреть и приходить на работу, не завышая своих требований здесь и сейчас.*

**Интервьюер:** Необходим ли выпускникам опыт работы (практика) по специальности для работы в Вашей организации? (или это может быть просто опыт работы в другой сфере). И насколько важен для Вас факт наличия опыта в целом? Как Вы относитесь к молодым соискателям без опыта работы? Важен ли для Вас факт наличия профстажировок у молодого специалиста?

***Эксперт:*** *Можно попробовать и без опыта, если в рамках университета человек реализовался и имеет знания хорошие. Если человек прошел хорошие курсы, то можно и без образования его вообще взять.*

**Интервьюер:** Какую заработную плату Вы готовы платить недавно окончившим университет молодым специалистам? От чего зависит размер заработной платы, которую Вы готовы предоставить молодому специалисту?

***Эксперт:*** *Бакалавров готовы брать на пол ставки, а после получения диплом на полную их поставить.*

**Интервьюер:** Какую карьерную цель должен преследовать молодой специалист, желающий трудоустроиться в Вашу организацию?

***Эксперт:*** *Есть два направления либо человек хочет стать экспертом в области, либо уже уходить на какие-то руководящие места. Тут нужно уже просто определиться в плане интересов, а интерес будет тобой руководить.*

**Интервьюер:** Предоставляете ли Вы свободу в выборе пути решения поставленной задачи своим работникам?

***Эксперт:*** *Да, предоставляю. Так как никогда не знаешь, какую ценность можно выцепить из данных. Так как инструмент аналитики он один, но результат можно получить разный. Если у задачи есть конечная цель, то тут надо исполнять шаги к четко этой цели, но если есть размытая задача, тогда у работника есть свобода в решении.*

**Интервьюер:** Необходима ли для Вас готовность и способность молодого специалиста к постоянному обучению, повышению квалификации? Предоставляете ли Вы обучение своим рабочим кадрам? Как часто и в каком виде?

***Эксперт:*** *Да, предоставляется, но лучше если соискатель придет в уже прошедшими какими-то курсами перед работой.*

**Интервьюер:** Влияет ли наличие дополнительного образования (курсы, тренинги) у молодого специалиста на возможность его трудоустройства?

***Эксперт:*** *Да, несомненно, это очень важно для нас.*

**Интервьюер:** Что по Вашему мнению Ваша организация предоставляет молодым специалистам в большей степени? Как Вы считаете, что хотят получить взамен от работы в Вашей организации молодые специалисты?

***Эксперт:*** *Возможность работать с новыми инструментами и платформами.*

**Интервьюер:** Согласны ли Вы с данным утверждением: «Предприятия и организации должны уже заранее готовить для себя специалистов, пока они еще учатся в вузах - брать их на практику, проводить дополнительные занятия и т.д. ("выращивать кадры")»?

***Эксперт:*** *Ну это не всегда так, все зависит от профессии, например, аналитика проще обучить уже в нашей компании.*

**Интервьюер:** Что по Вашему мнению нужно изменить в системе высшего образования, чтобы соответствие запросов работодателей на сотрудника полностью совпадало с выпускаемыми из высших учебных заведений специалистами?

***Эксперт:*** *Проблема в том, что вузы в основным придерживаются старых школы и курсы, которые они считали нормальными, они уже устаревшие. Университеты должны идти в ногу с новыми решениями, с новыми знаниями.*

**Интервью №4**

**Дата: 15.04.2018**

**Интервьюер:** Выпускников, каких специальностей Вы рассматриваете в качестве кандидатов на работу в вашей организации? (могут ли это быть выпускники, прошедшие обучение не по данной специальности?)

***Эксперт:*** *Так как у нас достаточно большой спектр услуг, мы рассматриваем достаточно широкий пул. Мы не ставим клише на каких-то особенных специальностях, даем возможность человеку. Конечно, есть вакансии, на которые требуется человек из серьезного вуза, но во многом специальность не является основным критерием.*

**Интервьюер:** Принимаете ли Вы на работу бакалавров, или для места работы в Вашей организации необходимо получать магистра?

***Эксперт:*** *В принципе, у нас для вакансий нет какого-то барьера, связанного с тем бакалавр ты или магистр.*

**Интервьюер:** Является ли важным ли для Вас наличие каких-то конкретных предметов в дипломе молодого специалиста, желающего устроиться в Вашу организацию? Важны ли Вам оценки в дипломе молодого специалиста? (Если да, то почему? Если нет, то почему?).

***Эксперт:*** *Если мы говорим про аналитика, то предпочтение будет отдаваться человеку, у которого и оценки и результаты хорошие, для нас это как подтверждающий фактор, что человек сможет решать тяжелые задачи.*

**Интервьюер:** Какие навыки необходимы молодым специалистам, претендующим на работу у Вас в организации? Какими знаниями должен обладать кандидат на должность в вашей организации? Какими личностными качествами должен обладать кандидат на должность в вашей организации?

***Эксперт:*** *Все зависит от вакансии и от задач, которые встают перед человеком. И также говоря о знаниях, мы можем взять и новичка, которого есть кому обучать. Но конечно лучше когда человек пришел и с опытом и со знаниями, с высшим образованием по этой специальности. Но в жизни показывает, что это не всегда так, поэтому мы идем на условия, при которых готовы вкладываться в процессе в человека.*

**Интервьюер:** Что, по Вашему мнению, является главной проблемой молодых специалистов при трудоустройстве?

***Эксперт:*** *Отсутствующий опыт, понимание, что человек хочет, определенное отсутствие практики собеседований, уверенность на собеседовании — это тоже важно.*

**Интервьюер:** Необходим ли выпускникам опыт работы (практика) по специальности для работы в Вашей организации? (или это может быть просто опыт работы в другой сфере). И насколько важен для Вас факт наличия опыта в целом? Как Вы относитесь к молодым соискателям без опыта работы? Важен ли для Вас факт наличия профстажировок у молодого специалиста?

***Эксперт:*** *Сейчас в условиях, когда готовых специалистов не так много, то конечно мы понимает, что для некоторых вакансий мы можем смотреть человека без опыта в нужной сфере, но это скорее исключение. Но какие-то кейсы всегда нужны за плечами. Конечно, мы с уважением относимся к молодым соискателям, понимаем, что каждый вступает на путь начинающего сотрудника и ему тяжело. Но сейчас, конечно, предпочтение отдается с опытом работы.*

**Интервьюер:** Какую заработную плату Вы готовы платить недавно окончившим университет молодым специалистам? От чего зависит размер заработной платы, которую Вы готовы предоставить молодому специалисту?

***Эксперт:*** *Если мы говорим, что человек пришел на вакансию, в которой подразумевается обучение и он готов быстро вырасти, то процентов на 30% зарплата будет меньше чем у сотрудника с опытом.*

**Интервьюер:** Какую карьерную цель должен преследовать молодой специалист, желающий трудоустроиться в Вашу организацию?

***Эксперт:*** *Хотеть развиваться. Часто бывает, когда специалист придет на одну вакансию, а в итоге его интерес выливается во что-то другое, поэтому тут очень важно, чтобы специалист точно видел свою цель.*

**Интервьюер:** Предоставляете ли Вы свободу в выборе пути решения поставленной задачи своим работникам?

***Эксперт:*** *Ну если не говорить о том, что у нас есть определенная технология, то в рамках этой технологии наши ребята решают задачу абсолютно свободно. Но рамки все-равно есть глобальные.*

**Интервьюер:** Необходима ли для Вас готовность и способность молодого специалиста к постоянному обучению, повышению квалификации? Предоставляете ли Вы обучение своим рабочим кадрам? Как часто и в каком виде?

***Эксперт:*** *Сотрудник, которые не готов и не способен к развитию, к повышению квалификации, он очень быстро тратит уверенность в себе, потому что на нашем рынке развитие идет непрерываемым таким циклом, поэтому сто процентно необходима и готовность и способность. Мы предоставляем библиотеку, постоянно пополняющуюся и базу онлайн-курсов.*

**Интервьюер:** Влияет ли наличие дополнительного образования (курсы, тренинги) у молодого специалиста на возможность его трудоустройства?

***Эксперт:*** *Конечно будет влиять, если он скажет, что он прошёл какие-то профильные курсы. Это будет точно курсы для него при трудоустройстве. Даже иногда пройденные курсы дают намного больше и лучше информацию, чем 5 лет обучения в университете.*

**Интервьюер:** Что по Вашему мнению Ваша организация предоставляет молодым специалистам в большей степени? Как Вы считаете, что хотят получить взамен от работы в Вашей организации молодые специалисты?

***Эксперт:*** *В первую очередь, это возможность развить свой потенциал, работая с интересными хорошими проектами, плюс проекты нестандартные. Ну и заработная плата, которую мы стремимся сделать чуть выше среднего по рынку. Мы многое делаем, чтобы у наших ребят была возможность творческого и интересного рабочего процесса.*

**Интервьюер:** Согласны ли Вы с данным утверждением: «Предприятия и организации должны уже заранее готовить для себя специалистов, пока они еще учатся в вузах - брать их на практику, проводить дополнительные занятия и т.д. ("выращивать кадры")»?

***Эксперт:*** *Да, стопроцентно. И мы уже наводим мосты с вузами и в скором будущем мы будем пропагандировать, что у нас за организация, чтобы у них уже на этапе обучения в вузе формировалось желание прийти к нам в компанию постажироваться и поработать. И сейчас у нас уже есть ребята, которые готовы уже поработать бесплатно, просто чтобы получить опыт в маркетинге.*

**Интервьюер:** Что по Вашему мнению нужно изменить в системе высшего образования, чтобы соответствие запросов работодателей на сотрудника полностью совпадало с выпускаемыми из высших учебных заведений специалистами?

***Эксперт:*** *Ну вот по-моему опыту, я понимаю, что в большинстве наших вузов не хватает практических знаний, чтобы ребята смогли сразу тренировать свои навыки на реальных примерах. Надо чтобы совмещалась теория, практика и стажировки. На выходе специалисты должны быть с актуальными знаниями, уметь использовать актуальные инструменты, потому что зачастую ребята выходят с устаревшими знаниями.*