

Рыбаков Виктор Артемьевич

кандидат социологических наук,
доцент кафедры таможенного дела
Российского нового университета

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ВЫПУСКНИКОВ ГУМАНИТАРНЫХ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация:

Для выпускников гуманитарных вузов риски на рынке труда состоят в том, что будущий диплом не дает твердой гарантии получения хорошей работы по специальности и достижения высокой социальной позиции в обществе. В статье уточняется и операционализируется понятие «человеческий капитал» выпускников гуманитарных вузов. Автор интерпретирует его как совокупность знаний, умений, навыков и личностных качеств выпускников вуза, которые способствуют их востребованности на рынке труда. Авторское исследование показало, что две трети выпускников вузов высоко оценивают полученные в вузе знания как свой человеческий капитал. Среди личностных качеств, которые необходимы выпускникам, отмечаются стрессоустойчивость, уверенность в себе, коммуникабельность, выдержка и терпение. Дополнительным фактором, повышающим человеческий капитал на рынке труда, является владение иностранными языками. Снижает востребованность выпускников, а значит и их человеческий капитал, отсутствие практического опыта, который может быть компенсирован стажировками и практиками.

Ключевые слова:

выпускники вузов, студенты, магистранты, человеческий капитал, рынок труда, трудоустройство, совмещение работы и учебы, социологическое исследование, метод анкетирования.

Rybakov Victor Artemyevich

PhD in Social Sciences, Assistant Professor,
Customs Department,
Russian New University

DEMAND FOR HUMAN CAPITAL OF HUMANITARIAN UNIVERSITIES GRADUATES AT LABOUR MARKET

Summary:

Risk in the labor market for humanitarian universities graduates is that the diploma does not provide a firm guarantee of getting a good job and achieving high social position in the society. The study clarifies the concept of human capital of humanitarian universities graduates. The author interprets it as a set of knowledge, abilities, skills and personal qualities of university graduates, which contribute to their demand at labour market. The author's study showed that two-thirds of university graduates highly appreciate the knowledge gained at the university as their human capital. Among the personal qualities needed by graduates, they note stress resistance, self-confidence, communicability, restraint and patience. An additional factor that increases human capital at labour market is proficiency in foreign languages. The lack of practical experience reduces demand for graduates, and therefore their human capital, but that can be reduced by on-job trainings.

Keywords:

graduates, students, Master's Degree Students, human capital, labour market, employment, reconciliation of work and study, sociological research, questionnaire method.

Получение диплома – большое событие в жизни молодого человека. Однако в более широкой жизненной перспективе это еще не решение проблемы трудоустройства. Необходимо, чтобы специалист стал востребованным на рынке труда, иначе говоря, чтобы полученный диплом свидетельствовал о человеческом капитале выпускника. Для молодежи важно конвертировать полученные знания в приемлемый уровень жизни. В современных сложных и подчас запутанных рыночных условиях без помощи экспертов, без участия вуза самим выпускникам добиться этого очень нелегко.

Студенты старших курсов, особенно магистранты, находятся в жизненной ситуации, которая субъективно ощущается как переходное состояние от учебы к желаемой работе. Для них риски на рынке труда состоят в том, что будущий диплом не дает твердой гарантии получения хорошей работы по специальности и достижения высокой социальной позиции в трудовой сфере. Поскольку «положение человека в социальной вселенной объективно, каждая социальная позиция предьявляет к нему определенные требования, накладывает особый отпечаток на его взаимодействие с другими людьми», рынок труда также весьма требователен к работникам [1, с.113–114]. После окончания вузов выпускники нередко оказываются в «подвешенном положении». Многие попадают в ситуацию, когда вуз уже закончен, а подходящего рабочего места пока нет. Поэтому молодые специалисты соглашаются на неполную занятость или временные трудовые отношения. Некоторые выпускники согласны на любую работу не по специальности, чтобы закрепиться на рынке труда. Многие при этом осознают опасность обесценивания полученных знаний, умений и навыков, которое происходит, если молодой человек задерживается в сфере, далекой от полученной профессии и не находит себе достойного места на рынке труда.

Можно согласиться с И.М. Лоскутовой, что «риски инвестиций в образование как вид человеческого капитала проявляются для молодежи не столько как утрата возможности заниматься своей профессией, сколько как утрата планируемой хорошо оплачиваемой и престижной занятости» [2, с.14].

По поводу понятия «рынок труда» у ученых не возникает особых разночтений. Мы будем опираться на мнение, что рынок труда – это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы. Особенностью рынка труда является то, что он имеет дело с особым ресурсом – человеческим капиталом [3].

О понятии человеческого капитала дискутируют гораздо активнее. Оно было введено Т. Шульцем, который утверждал, что все человеческие способности можно рассматривать либо как врожденные, либо как приобретенные. Те способности, которые могут быть развиты с помощью обучения, и востребованы на рынке труда, будут являться человеческим капиталом [4, с. 572]. Подобный подход был развит в работах экономистов Беккера и Дж. Тууроу. Они заложили основу современной интерпретации человеческого капитала в форме финансовых и материальных вложений в здравоохранение, образование, социальную сферу, предполагающих будущую прибыль.

В этом же русле работает и современная американская исследовательница А. Дели, рассматривающая человеческий капитал как расходы на образование и приобретение профессиональных навыков, которые в будущем должны принести доходы [5, с. 110].

Сейчас понятие «человеческий капитал» активно применяется в экономике, менеджменте, социологии и других социальных науках. С начала XXI века вышли в свет работы российских экономистов и социологов, в которых исследуются специфические проблемы человеческого капитала и особенности его формирования в условиях современной экономики. Так, В.Н. Тренев «под человеческим капиталом подразумевает всю совокупность знаний коллектива сотрудников, их творческих и мыслительных возможностей, умения и навыков решать проблемы» [6, с. 7].

М.А. Лимонова и Е.Н. Юдина утверждают, что полученный опыт финансовых потерь заставляет многих людей подкреплять свой экономический капитал другими видами капитала, а также инвестировать жизненные ресурсы в капиталы иного вида. «В ситуации риска утраты капитала наиболее важным для каждого индивида становится его человеческий капитал. Этот вид капитала неотделим от индивида и помогает ему обеспечить жизненные ресурсы в том случае, когда все остальные виды капитала либо потеряны, либо недоступны» [7, с. 59–61].

Р.И. Капелюшников в качестве показателя человеческого капитала предлагает посчитать разницу между пожизненными заработками лиц с высшим и с полным средним образованием. Так можно выяснить размер добавки к зарплате, которую дает высшее образование [8, с. 29].

В.Н. Тренев подчеркивает, что ранние вложения в человеческий капитал ребенка, затраты семьи на кружки, секции и дополнительное развитие облегчают молодому человеку вхождение в рынок труда [9, с. 58].

С.А. Захарова показывает роль социальных сетей в пополнении социального опыта, что влияет на приращение человеческого капитала [10].

Иначе говоря, одни ученые понимают человеческий капитал достаточно широко, другие предлагают более узкую трактовку. Поэтому понятие «человеческий капитал» как междисциплинарное должно уточняться применительно к изучаемой области.

Для целей нашего исследования предложим авторскую трактовку понятия «человеческий капитал» выпускников гуманитарных вузов. *Под ним будем понимать совокупность знаний, умений, навыков и личностных качеств выпускника вуза, которые способствуют его востребованности на рынке труда.*

При всех сложностях на рынке труда в современных условиях важность окончания вуза и получения диплома не утрачивается, но ситуация выхода на рынок труда становится менее комфортной и даже малопредсказуемой и тревожной. Выпускнику больше никто и ничего не гарантирует, но диплом об окончании вуза важен как никогда, поскольку может дать шансы на лучшее будущее. Кроме того, в России существует проблема, связанная с тем, что выпускники часто не хотят идти работать по своей специальности. Они пытаются реализовать себя в том, что дает большие преимущества. К примеру, будущий педагог может рассчитывать на умеренную оплату труда, но, если ему удастся устроиться в область управления персоналом или консалтинга, велика вероятность, что его зарплата будет существенно больше.

Еще 10 лет назад самой надежной гарантией от безработицы было наличие высшего образования. Для молодежи всех возрастов в качестве ведущей тенденции можно было выделить обратно пропорциональную зависимость между ростом уровня образования и снижением риска безработицы) [11, с. 238–241].

Сейчас ситуация принципиально изменилась. По данным ВНИИ труда Минтруда РФ, в 2016 году уровень безработицы среди граждан от 20 до 24 лет составил 14,5 %, в то время как средний

показатель для всего населения – 6 %. (это самые свежие исследования). Причем по расчетам ученых, это долговременная тенденция [12].

Поэтому проблема трудоустройства выпускников в ближайшие годы будет все более актуальной и нуждается в особом внимании со стороны ученых, педагогов, родителей, руководства вузов.

Многие вузы озабочены этой проблемой и пытаются практически решить её путем организации особых мероприятий: проводят ярмарки вакансий, открывают или создают свои кадровые агентства, устанавливают контакты с крупными работодателями, с которыми заключают договор на проведение студенческой практики. Последняя особенно важна, она помогает студенту внимательно присмотреться к своей профессии, выявить сильные и слабые стороны своей профессиональной карьеры.

У каждого работодателя есть свои ожидания относительно будущего сотрудника, но есть основные требования, которыми должен обладать выпускник вуза, претендующий на место работы. Самые важные из них:

- наличие опыта работы;
- профессионализм;
- умение применять полученные теоретические знания на практике;
- способность принимать решения.

Студенты в целом понимают требования работодателей, желающих получить грамотных, ответственных, эрудированных работников и стремятся приобрести те необходимые компетенции, без которых невозможно найти достойную работу.

Для того, чтобы выяснить насколько студентами осознаются проблемы, связанные с будущим трудоустройством в 2018 году, под нашим руководством было проведено исследование «Востребованность студентов вузов на рынке труда». Были опрошены студенты гуманитарных вузов 5, 6 года обучения (магистранты). Общее число респондентов составило 200 человек, среди них в МПГУ (Московском педагогическом государственном университете) обучалось 100 человек, остальные в других гуманитарных вузах столицы. Методом сбора информации было анкетирование. Анкета содержала 14 вопросов, касающихся проблем трудоустройства выпускников, и социально-демографический блок. В выборку в равных долях вошли магистранты направлений менеджмента, юриспруденции, социологии, государственного и муниципального управления.

В первую очередь мы выяснили, чем руководствовались абитуриенты при выборе своей профессии. Результаты анкетирования показали, что наибольшее количество респондентов (67 %) руководствовались собственным интересом к выбранной профессии (рис. 1). Меньшая часть (23 % опрошенных) были мотивированы тем, что будущая профессия пользуется высоким спросом на рынке труда и высоко оплачивается, 7 % выбрали профессию по настоянию родителей.

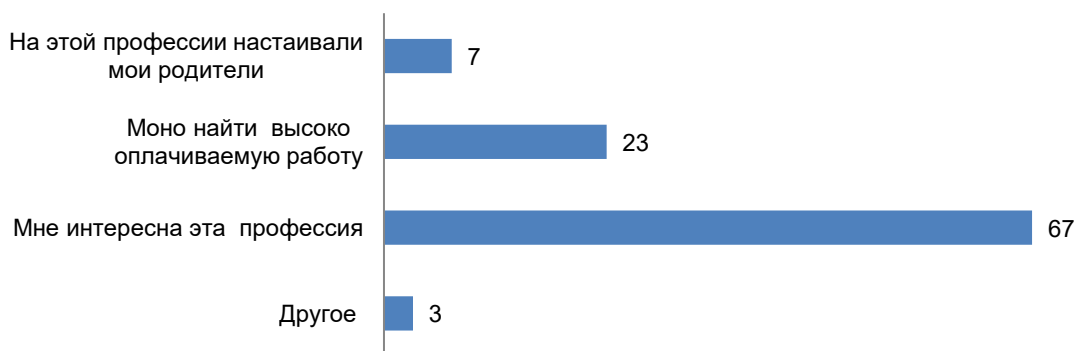


Рисунок 1– Распределение ответов на вопрос: «Почему Вы выбрали эту профессию?», % [13]

Студенты старших курсов, а особенно магистры, серьезно озабочены выбором места работы. В таблице 1 приведены результаты опроса, из которого становится ясно, что ведущими факторами выбора становятся:

- работа по специальности (28 %);
- высокий заработок (25 %);
- хорошие условия труда (18 %);
- дружный коллектив (13 %).

Такие факторы как работа рядом с домом, гибкий график, наличие социального пакета, предоставления жилья имеют существенно меньшее значение.

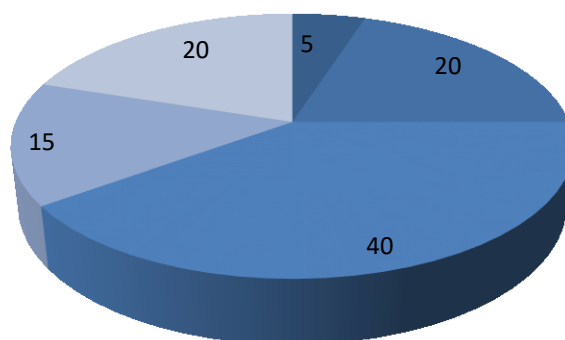
Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос «Какие обстоятельства являются для Вас самыми важными при поиске и выборе работы?» (Можно было дать не более 3-х вариантов ответов)

Место	Фактор выбора	% к опрошенным
1	Работа по специальности	28
2	Высокий заработок	25
3	Хорошие условия труда	18
4	Дружный коллектив	13
5	Работа рядом с домом	7
6	Гибкий график	5
7	Социальный пакет	4
8	Обеспеченность жильем	1
8	Другое	1

После получения диплома бакалавра многие магистранты совмещают работу и учебу. Мы выяснили, что 54 % опрошенных нашли работу по своей специальности, а оставшиеся 46 % работают не по специальности. Знакомые, родные и друзья оказывают помощь в процессе поиска работы, и 18 % опрошенных считают, что родственные отношения и приобретенные знакомства выступают важнейшим фактором нахождения рабочего места. Но большинство участников опроса (70 %) нашли работу при помощи объявлений, а 12 % готовы обратиться в центр занятости.

Какая заработная плата привлекает молодых людей? Как показали результаты опроса, 40 % опрошенных реально смотрят на жизнь и согласны работать за 25–30 тыс. руб.; 25 % претендуют на более высокую оплату труда – 35 тыс. руб. и более. На заработную плату в размере 15–20 тыс. руб. могут согласиться 20 % магистрантов. Полученные результаты показывают: чтобы закрепиться на рынке труда, выпускники вузов готовы работать за гораздо меньшее вознаграждение, чем опытные сотрудники (рис. 2).

Рисунок 2 – Распределение ответов на вопрос: «На какой уровень оплаты труда Вы претендуете?»



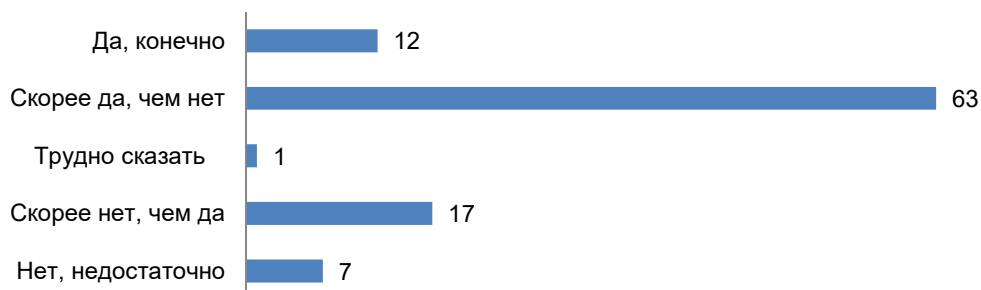
■ 10–15 тыс. рублей ■ 15–20 тыс.руб. ■ 25–30 тыс.руб ■ 35–40 тыс. руб. ■ более 40 тыс.руб.

Казалось бы, хорошая успеваемость является конкурентным преимуществом при трудоустройстве. Опрос показал, что отлично или хорошо успевающие студенты, как правило, на момент исследования не работали. А те, кто отметил, что их успеваемость хорошая или удовлетворительная, являются трудоустроенными и успешно поднимаются по карьерной лестнице. Т. е. была замечена обратная зависимость успешного трудоустройства и успеваемости.

Насколько студенты уверены в своем профессиональном будущем, насколько они востребованы на рынке труда? Чтобы определить субъективную оценку полученных знаний как своего человеческого капитала, был задан вопрос: «Можете ли Вы сказать, что знаний, получаемых в вузе, достаточно для того, чтобы быть востребованным специалистом на современном рынке труда?» На предложенный вопрос большинство студентов (63 %) ответили, что их скорее устраивает уровень знаний, еще 12 % респондентов считают, что знаний, получаемых в вузе, достаточно для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда. Иначе говоря, 75 % довольно уверены в своем профессиональном будущем и достаточно высоко оценивают свой человеческий капитал. Недовольны уровнем полученных в вузе знаний 24 %. Среди них 17 % опрошенных

считают, что знаний скорее не хватает, чем хватает, еще 7 % уверены в том, что их не хватает совсем (рис. 3).

Рисунок 3 – Распределение ответов на вопрос: «Можете ли Вы сказать, что знаний, получаемых в вузе, достаточно для того, чтобы быть востребованным специалистом на современном рынке труда?», %



Опрос помог выявить зависимость между трудоустройством и владением иностранными языками. Если студент свободно говорит хотя бы на одном иностранном языке, то его охотнее принимают на работу. Все студенты (а это 60 % опрошенных), которые владели одним или двумя иностранными языками, смогли найти подходящую работу. Но при этом 40 % опрошенных студентов иностранными языками совсем не владеют.

Как уже отмечалось, человеческий капитал выпускника образуют не только знания, умения и навыки, но и особые личностные качества. Мы попытались выяснить какие. На первое место среди личных качеств, которые повышают их человеческий капитал и помогают им трудоустроиться, студенты ставят стрессоустойчивость, на второе – уверенность в себе, на третье коммуникабельность, на четвертое – выдержку и терпение.

Повышает востребованность выпускников, а, следовательно, и их человеческий капитал также практический опыт работы. Многие выпускники оказываются в сложной ситуации – чтобы устроиться на первую работу, необходимо иметь опыт работы. Он влияет не только на первое трудоустройство, но также и на уровень заработной платы. Респонденты отмечали важность прохождения стажировок и практики, так как это помогает узнавать специфику своей профессии.

Опрос показал, что многие опрошенные, успешно прошедшие стажировку и практику, смогли найти работу по специальности, а респонденты, которые не получили практического опыта, отмечали, что это затруднило их трудоустройство.

Теоретическое значение данного исследования состоит в том, что было подтверждено авторское определение человеческого капитала выпускников гуманитарных вузов, которое включает в себя совокупность знаний, умений, навыков, полученных в ходе образования, а также определенные личностные качества выпускников вуза, которые способствуют его востребованности на рынке труда. Две трети выпускников вузов высоко оценивают полученные знания как свой человеческий капитал. Среди личностных качеств, которые необходимы выпускникам, отмечаются стрессоустойчивость, уверенность в себе, коммуникабельность, выдержка и терпение. Дополнительным фактором, повышающим востребованность на рынке труда, является владение иностранными языками. Снижает человеческий капитал отсутствие практического опыта. Практическое значение данного исследования состоит в том, что оно помогает вузам выработать систему мер по трудоустройству выпускников. Особенно эффективным нам кажется заключение договоров с крупными работодателями по целевой подготовке студентов, прохождению практики и повышению квалификации кадров.

Ссылки и примечания:

1. Юдина Е.Н. Реальность массмедиа в контексте социального пространства // Социология власти. 2007. № 1. С. 113–120.
2. Лоскутова И.М. Образовательное пространство в обществе риска (на примере средней общей школы современной России): дисс. ... д-ра. социол. наук. М., 2014. 371 с.
3. Рынок труда и безработица [Электронный ресурс] // Фоксфорд. URL: <https://foxford.ru/wiki/obschestvoznanie/rynok-truda-i-bezrobotitsa> (дата обращения: 25.04.2020).
4. Schutz T.W. Capital Formation by Education // Journal of Political Economy. 1960. Vol. 68, no. 6. December. pp. 571–583.
5. Дели А. Человеческий капитал // Управление человеческими ресурсами. СПб., 2002. С.110–118.
6. Социологические исследования в МПГУ: Коллективная монография // под ред. М.А. Будановой, Е.Н. Юдиной. М., 2018. 165 с.

7. Лимонова М.А., Юдина Е.Н Человеческий капитал организации в контексте общества риска // Управление мегаполисом. 2012. № 2. С. 57–63.
8. Российский работник. Образование. Профессия. Квалификация // под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. М., 2011. 577 с.
9. Юдина Е.Н., Тренёв В.Н. Студенты вузов на рынке труда // Наука и школа. 2017. № 6. С. 51–59.
10. Юдина Е.Н., Захарова С.А. Социальные сети в свете научных парадигм // Труд и социальные отношения. 2015. №3. С. 22–34.
11. Лоскутова И.М. Указ. соч. С. 238–241.
12. Безработных выпускников вузов стало в два раза больше [Электронный ресурс] // Известия. URL: <https://iz.ru/news/639195> (дата обращения: 25.04.2020).
13. Здесь и далее: Москва, N = 200, 2018 г.

Редактор, переводчик: Невзорова Наталья Викторовна