

Статья поступила  
в редакцию  
в январе 2013 г.

# РАБОТОДАТЕЛИ И СИСТЕМА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (по данным Левада-Центра)<sup>1</sup>

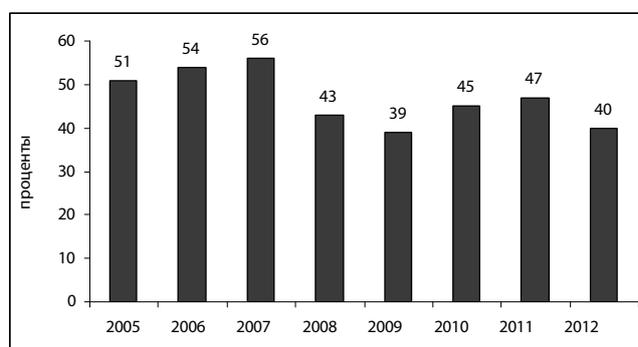
## Аннотация

*Востребованность выпускников учреждений профобразования на рынке труда, характер взаимодействия работодателей с учащимися и выпускниками учреждений системы профессионального образования, предпочтения работодателей в отношении характеристик диплома о высшем образовании, роль вузов в осуществлении непрерывного профобразования — все эти темы уже в течение нескольких лет, начиная с 2005 г., изучаются в рамках ежегодных опросов работодателей. В данном обзоре представлена информация, обновленная с учетом данных 2012 г. Последний опрос проводился во второй половине 2012 г. по панельной выборке, в нем принимали участие 1000 компаний из шести отраслей экономики (промышленность, строительство, транспорт, связь, деловые услуги, торговля).*

**Ключевые слова:** высшее образование, трудоустройство выпускников, выпускники с дипломом бакалавра, выпускники с дипломом магистра, качество профессиональной подготовки, сотрудничество компаний с вузами.

Если в 2011 г. интерес работодателей к найму недавних выпускников вузов рос, то по итогам 2012 г. наем выпускников всех уровней профобразования сократился. В частности, наем выпускников высших учебных заведений за этот период снизился с 47 до 40%.

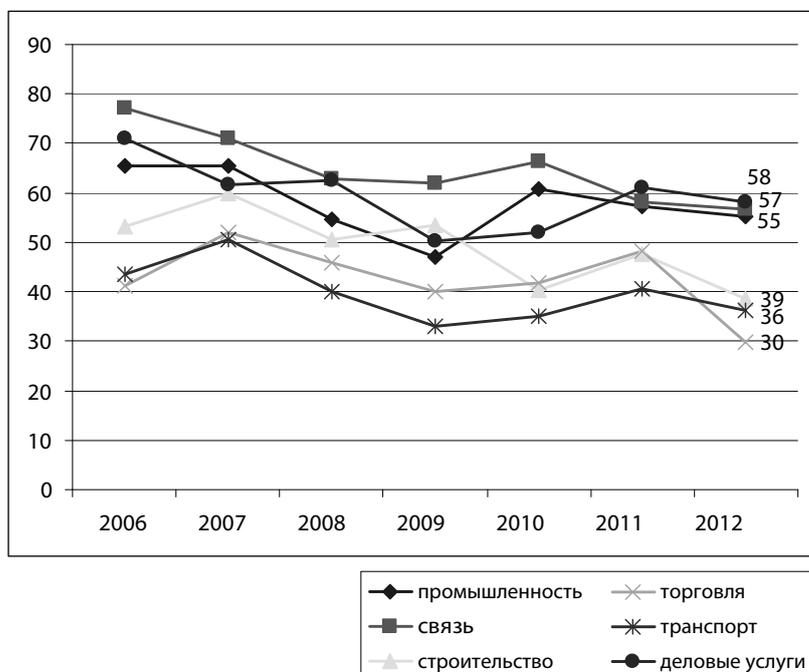
**Наем выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования  
(% от числа предприятий, принимавших новых работников)**



<sup>1</sup> Материал подготовлен старшим научным сотрудником отдела изучения доходов и потребления Левада-Центра Н. В. Бондаренко.



**Наем выпускников вузов в разных отраслях  
(% от числа предприятий, нанимавших новых работников)**



Хотя среди основных отраслей экономики целевыми для привлечения недавних выпускников по-прежнему являются промышленность, связь и деловые услуги, в текущем периоде наем выпускников и здесь несколько сократился. В других отраслях, представляющих традиционный сектор (строительство, транспорт), отмечается более значительное сокращение найма выпускников. Важно, что за последние 6 лет компании инновационных отраслей — связи и деловых услуг — стали значимо реже обращаться к выпускникам вузов.

**Наем выпускников вузов в разные годы: сравнение по группам  
предприятий малого, среднего и крупного бизнеса  
(% от числа предприятий, нанимавших новых работников)**

	Опрос 2006 г.	Опрос 2011 г.	Опрос 2012 г.
Крупный бизнес	76	68	66
Средний бизнес	56	48	40
Малый бизнес	39	29	19



Крупный бизнес по-прежнему чаще обращается к выпускникам вузов, чем малый и средний. Как за последний год, так и в целом за рассматриваемый период сокращение найма выпускников вузов отмечается во всех группах бизнеса, но в большей степени — в малом и среднем. Таким образом, в последние 6 лет наем недавних выпускников, получивших профобразование, для малого бизнеса становится все более редко используемым каналом подбора кадров.

Довольно массово набирают выпускников разных уровней профобразования компании крупного и среднего бизнеса, и прохождение учащимися и студентами трудовой практики является достаточно распространенным способом отбора работодателями нужных им молодых специалистов. Судя по результатам последнего опроса, 30% выпускников, принятых на работу, уже были знакомы данному предприятию, они проходили производственную/технологическую практику у тех работодателей, которые приняли их на работу (и эта доля оказывается относительно стабильной из опроса в опрос, за исключением 2011 г.).

**Оценка выпускников руководителями предприятий  
(средняя по 5-балльной шкале, где 1 — низшая, а 5 — высшая оценка)**

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Оценка уровня профессиональных знаний...								
выпускников вузов последних двух лет	3,6	3,7	3,7	3,6	3,7	3,6	3,8	3,7
выпускников техникумов и колледжей последних двух лет	3,6	3,5	3,5	3,6	3,7	3,6	3,7	3,6
выпускников профессиональных лицеев и училищ последних двух лет	3,4	3,4	3,3	3,3	3,4	3,3	3,5	3,4

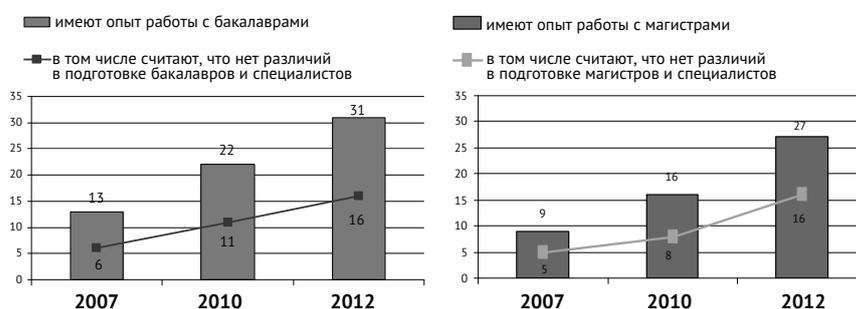
Если сравнить оценки уровня профессиональных знаний выпускников разных ступеней образования, то мы увидим, что работодатели в целом консервативны в своих суждениях: выпускников вузов в среднем оценивают выше, чем выпускников техникумов и колледжей, а также профессиональных лицеев и училищ, но и им ставят «тройки с плюсом» (3,8). Однако умение выпускников вузов переучиваться, осваивать новое руководители предприятий оценивают выше 4 баллов.

За последние 5 лет на рынке труда значительно выросло предложение выпускников с дипломами магистра и бакалавра, окончивших вузы в рамках новой двухступенчатой системы. Так, в 3 раза увеличилось число работодателей, имеющих опыт работы



с бакалаврами и магистрами: в целом чуть менее трети работодателей уже получили возможность оценить уровень подготовки таких выпускников. Около половины из них не увидели существенных различий в профподготовке выпускников, обучавшихся по прежней системе и получивших диплом специалиста, и выпускников двухступенчатой системы.

### Доля предприятий, имеющих опыт взаимодействия с бакалаврами и магистрами, и оценка уровня их подготовки по сравнению со специалистами

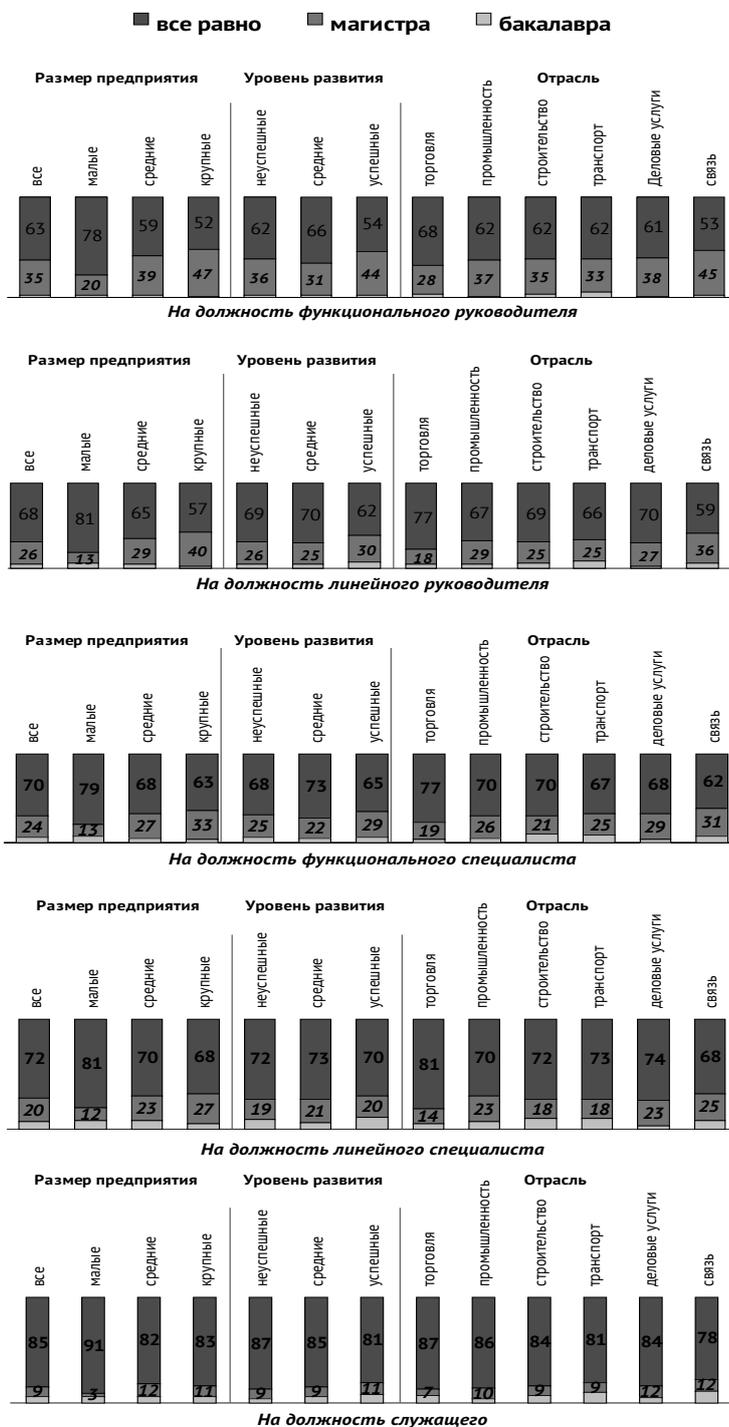


Большинство работодателей при отборе кандидатов не дифференцируют профподготовку бакалавров и магистров, и чем ниже должность, на которую претендует выпускник, тем более индифферентны работодатели к имеющейся у него степени бакалавра или магистра. Если при отборе на должность руководителя или специалиста непринципиально, кого нанять — магистра или бакалавра, — для 60–70% работодателей, то при отборе на должность служащего магистр и бакалавр имеют равные шансы в 85% компаний. Тем не менее в некоторых секторах экономики степень магистра имеет большую ценность для работодателя: в отрасли связи, в крупных компаниях.

При найме недавних выпускников вузов работодатели рассматривают как необходимое условие наличие диплома и определенные его характеристики (набор дисциплин, оценки по основным курсам, форма получения образования), при этом значимость некоторых характеристик диплома (условий получения образования) за последние 5 лет выросла в глазах работодателей. В 2012 г. около трети работодателей, нанимавших недавних выпускников вузов, признали важными в оценке выпускника при приеме на работу все три предложенных в опросе характеристики диплома. Среди этих работодателей несколько выше остальных оказалась доля руководителей менее успешных компаний. Можно предположить, что в этих компаниях менее развита собственная система тестирования и отбора кандидатов, и они чаще прибегают к более формальным, «внешним» критериям (характеристики диплома, выбор диплома бакалавра или магистра, обязательность наличия диплома и др.) оценки выпускников, претендующих на имеющиеся у них вакансии.

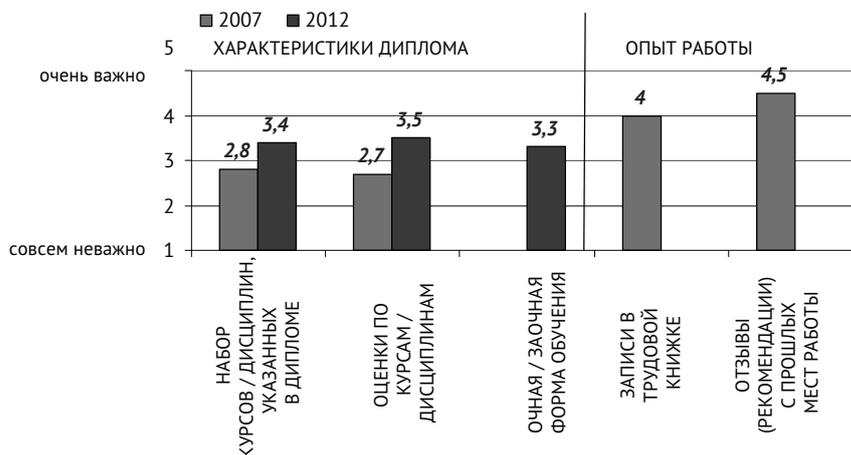


### Предпочтение работодателями выпускников с дипломом бакалавра или магистра при найме новых работников (% от общего числа предприятий)



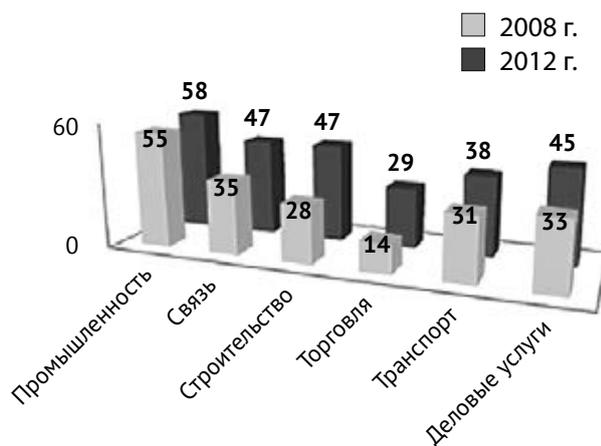


**Приоритетные критерии отбора выпускников вузов на вакансию в компании: опыт работы или характеристики диплома? (средние оценки по 5-балльной шкале среди предприятий, нанимавших за последние 2 года выпускников)**



Тем не менее характеристики диплома (профобразования) по-прежнему оказываются второстепенными в сравнении с наличием профессионального опыта работы (в частности, отзывы и рекомендации с предыдущих мест работы, записи в трудовой книжке важнее для работодателей, чем характеристики диплома). Таким образом, наличие у выпускника опыта работы по профессии, в том числе в форме стажировок и практик, является для работодателя более значимым фактором при принятии решения о найме.

**Взаимодействие предприятий с вузами в 2008 и 2012 гг. (% от общего числа предприятий)**





Результаты опроса 2012 г. свидетельствуют о том, что основные индикаторы активности работодателей в сотрудничестве с образовательной системой практически не изменились. На протяжении всего посткризисного периода 2009–2012 гг. наблюдается снижение показателей взаимодействия предприятий с учреждениями профессионального образования разных уровней. В 2012 г. доля работодателей, сотрудничающих с вузами, сократилась по сравнению с докризисным 2008 г. на 10 процентных пунктов. В текущем году сотрудничество с вузами осуществляли около трети российских предприятий. Даже традиционные отрасли (строительство, промышленность, транспорт), наиболее массово привлекающие выпускников вузов на свои предприятия и целенаправленно работающие со студентами, в последние 4–5 лет резко сократили свою активность.

**Формы сотрудничества предприятий с вузами  
(% предприятий среди опрошенных, которые  
практикуют данную форму сотрудничества)**

	2005 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2011 г.	2012 г.
Организация стажировок, практик на предприятии	39	30	29	23	26	24
Участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых учреждениями профессионального образования	18	19	19	12	16	16
Заключение прямых договоров на подготовку специалистов	23	13	15	6	9	10
Организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов	3	2	3	2	2	2
Проведение регулярных учебных семинаров, спецкурсов силами работников предприятия	6	4	3	3	3	4
Участие в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов	7	4	2	2	0	2

Основными формами организации работы предприятий и компаний со студентами остаются стажировки и производственная практика, однако и их практикуют не более четверти опрошенных работодателей. Следующая по степени распространенности



**Сотрудничество предприятий с системой профессионального образования для привлечения студентов и выпускников в зависимости от наличия в организации кадровой службы (% от числа предприятий, участвовавших в опросе)**

	С вузами		С учреждениями СПО		С учреждениями НПО	
	Есть кадровая служба	Нет кадровой службы	Есть кадровая служба	Нет кадровой службы	Есть кадровая служба	Нет кадровой службы
Заключали прямые договоры на подготовку специалистов	15	5	11	5	8	3
Участвовали в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, проводимых учебными заведениями	24	7	15	6	11	4
Организовывали конкурсы студенческих работ, поощряли лучших студентов	4	0	2	2	1	1
Организовывали стажировки, практику на предприятии/в организации	34	14	29	13	21	9
Наши работники проводили регулярные учебные семинары, курсы	6	2	3	1	3	—
Участвовали в разработке профессиональных стандартов	1	—	2	—	1	—
Участвовали в финансировании, организации учебных лабораторий, кабинетов	4	0	3	0	3	0
Выплачивали дополнительную стипендию	3	0	2	0	2	—
Другое	2	0	1	0	1	1
Не сотрудничали	52	83	62	84	73	86



форма сотрудничества — участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, ее в текущем году работодатели стали использовать активнее. Распространенность еще одной важной формы сотрудничества — заключения договоров на подготовку кадров — остается весьма ограниченной.

Предприятия с сильными кадровыми структурами чаще взаимодействуют с учреждениями профессиональной подготовки вне своего предприятия. Половина из них имеет опыт сотрудничества с вузами. Они активнее принимают участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий, чаще организывают практику и заключают договоры на подготовку специалистов.

**Планы сотрудничества предприятий с учреждениями системы профессионального образования на следующий год  
(% от общего числа предприятий)**

	<b>Опрос 2008 г.</b>	<b>Опрос 2010 г.</b>	<b>Опрос 2012 г.</b>
С высшими учебными заведениями	27	21	23
С учреждениями СПО	28	19	24
С учреждениями НПО	34	20	23
Не хотим расширять/начинать сотрудничество	45	62	59

Планы сотрудничества с учреждениями системы профессионального образования в целом вполне соответствуют фактическому уровню взаимодействия предприятия с вузами, средними профессиональными учебными заведениями и учреждениями НПО в текущем году. Согласно данным последнего опроса, в 2012–2013 гг. предприятия почти не намерены расширять взаимодействие с вузами, тенденция к сокращению такого сотрудничества сохраняется на протяжении последних пяти лет. Вместе с тем в текущем году предприятия настроены чуть более оптимистично, чем в первые годы после кризиса.