



**Томский Государственный университет**

**Центр**

**Содействия**

**Трудоустройству**

**Выпускников ТГУ**

**Адаптация молодых специалистов на рынке труда.  
Собственные ожидания на момент получения диплома  
и первые результаты через полгода работы.**

**634050, Томск, пр.Ленина, 36,  
главный корпус ТГУ, к. 09,  
т./ф. (3822) 52-98-31  
[www.cstv.tsu.ru](http://www.cstv.tsu.ru)**

**2007г.**

**Адаптация молодых специалистов на рынке труда.  
Собственные ожидания на момент получения диплома  
и первые результаты через полгода работы.**

**Введение.**

Успешность трудоустройства выпускников вузов является одним из показателей функционирования и системы высшего образования, и рынка труда, и экономики в целом. Она во многом зависит от того, насколько продуктивен будет процесс подготовки и приспособления выпускников вузов к выходу на рынок труда. Вместе с тем, и отечественный, и зарубежный опыт показывает, что значительное количество выпускников испытывает серьезные трудности при переходе от учебы к работе, оказывается занятым на неквалифицированных местах или остается без работы (1).

Количество успешно работающих молодых специалистов может служить одним из показателей эффективности учебного заведения, что подтверждается в последние годы несколькими исследованиями и даже составлением рейтингов (2,3). Количество «трудоустроенных» выпускников – один из показателей официальной отчетности вуза. Вопрос только в том, как это количество определить.

Показателей эффективности трудоустройства (первичной адаптации на рынке труда) выпускников немало. Это: количество запросов от работодателей; количество заключенных договоров на целевую подготовку; количество рабочих мест, предлагаемых выпускникам; количество трехсторонних договоров вуз-работодатель-выпускник и другие. Все эти показатели формируются на тот момент, когда молодой специалист, условно говоря, еще не покинул стен вуза. Неизвестно, пойдет ли он к работодателю, указанному или рекомендованному вузом. Даже заключение трехстороннего договора о целевом соглашении не гарантирует работодателю появление молодого специалиста на рабочем месте, а, следовательно, декларированное «трудоустройство» не состоится.

Попытки определения количества реально работающих молодых специалистов предпринимали разные вузы, однако в открытых источниках нам не удалось найти реально действующего механизма. Поэтому предлагаем свой способ определения успешности трудоустройства выпускников вуза, факультета, отдельной специальности.

В 2007 году ЦСТВ ТГУ провел исследование с целью определить успешность первичной трудовой адаптации выпускников ТГУ. Исследование проводилось в три этапа.

**Первый этап** проводился в апреле-мае 2007г. Составлялись списки будущих выпускников. Кроме Ф.И.О. список включал информацию о предполагаемом месте будущей работы и номер мобильного телефона.

**Второй этап** проводился в июне 2007г. и заключался в анкетировании молодых специалистов в день выдачи диплома. Опросная анкета была разработана на кафедре социологии ТГУ под руководством зав. кафедрой Н.В.Поправко и включала 24 вопроса. Определялись: уверенность молодого человека в будущем трудоустройстве, по специальности или нет и причины этого, приоритеты в выборе будущей работы, ожидания по зарплате, источники информации и собственная оценка их значимости, собственная оценка достаточности полученного образования для будущей деятельности. Другая группа вопросов касалась личных данных: место жительства до поступления в ТГУ, семейное положение, имеется ли опыт работы, номер мобильного телефона.

Следует отметить, что анкета была универсальной для выпускников разных специальностей и направлений. Анкета для выпускников одного факультета или специальности должна быть составлена с учетом специфики полученного образования и может дать гораздо больше информации при том же объеме.

**Третий этап** исследований проводился в октябре-ноябре 2007г. Анкетирование проводилось путем телефонного опроса. Анкета включала всего несколько вопросов и была рассчитана на 2-3 минутный разговор.

Основными целями телефонного опроса стали: определение количества работающих выпускников, сроки поиска работы, источники информации при поиске работы; выявление процента выпускников, работающих по специальности, не по специальности, причины этого; определение количества выпускников ТГУ 2007 года, оставшихся в Томске после обучения; определение количества выпускников удовлетворенных своей работой, не удовлетворенных и почему; процент выпускников, довольных своим высшим образованием и считающих его недостаточным (продолжающих учиться) и т.д. Интересные результаты удалось также получить, сравнивая ответы на вопросы анкет второго и третьего этапов. Например: оправдались ли высокие ожидания успешности будущего трудоустройства у выпускников определенных факультетов; изменилось ли число желающих работать по специальности после 5 месяцев жизни за стенами вуза. Трудоемкость проведенных исследований совсем невелика. Анкетирование второго этапа проводилось тремя сотрудниками ЦСТВ ТГУ (лаборант, профконсультант, директор). Примерно по полчаса перед вручением дипломов на каждом из 19 факультетов, по 3-4 факультета в день. Телефонный опрос третьего этапа проводили лаборант ЦСТВ и две студентки кафедры социальной работы ТГУ в рамках производственной практики 4-го курса. С исследованием трудоустройства выпускников одной специальности вполне справится один человек. Таким образом, подобное исследование, при небольших трудозатратах, позволит провести своеобразный аудит успешности молодых специалистов, что позволит оценить адекватность образовательных услуг, предлагаемых учебным заведением, существующим реалиям рынка труда.

### **1. Трудоустройство выпускников Томского государственного университета: собственные ожидания от рынка труда.**

Первое подобное социологическое исследование проводилось в 2002 году совместно кафедрой социологии ТГУ и Центром содействия трудоустройству выпускников ТГУ по заказу Департамента Федеральной государственной службы занятости по Томской области. Поэтому, одной из задач настоящей работы выступает сравнительный анализ результатов исследований 2002 года и 2007 года по Томскому государственному университету.

Необходимо отметить, что оба исследования были призваны помочь определить количество молодых специалистов – выпускников вузов, нуждающихся в помощи при поиске работы, возможности оказания такой помощи, возможности оказания помощи для последующего самостоятельного решения проблемы.

Второй этап исследования проводился в июне 2007г. и заключался в анкетировании молодых специалистов в день выдачи диплома. Опросная анкета была разработана на кафедре социологии ТГУ, включала 24 вопроса. Определялись: уверенность молодого человека в будущем трудоустройстве, по специальности или нет и причины этого, приоритеты в выборе будущей работы, ожидания по зарплате, источники информации и собственная оценка их значимости, собственная оценка достаточности полученного образования для будущей деятельности. Другая группа вопросов касалась личных данных: место жительства до поступления в ТГУ, семейное положение, имеется ли опыт работы, номер мобильного телефона. Из 1440 выпускников 20-ти факультетов ТГУ было опрошено 638 выпускников 19-ти факультетов. Основные характеристики выборочной совокупности: 36% мужчин, 64% женщин, 44% жители Томска и Северска, 54% - жители Томской области и других регионов. Были опрошены выпускники: всего спектра специальностей: технических, гуманитарных, социально-экономических и естественных.

Таблица 1.

Распределение респондентов по факультетам.

Факультеты	Процент	Объем подвыборки (чел.)
Юридический институт	7,8	50
Химический факультет	5,4	35
Экономический факультет	2,5	16
Физический факультет	2,5	18
Физико-технический факультет	4,7	30
Геолого-географический факультет	6,8	44
Институт искусств и культуры	3,2	21
Исторический факультет	5,0	32
Механико-математический факультет	5,6	36
Международный факультет сельского хозяйства	7,0	45
Международный факультет управления	3,4	22
Радиофизический факультет	7,0	45
Факультет журналистики	3,6	23
Филологический факультет	5,9	38
Факультет информатики	2,8	18
Факультет иностранных языков	7,0	45
Факультет психологии	7,0	45
Факультет прикладной математики и кибернетики	7,8	50
Философский факультет	3,7	24
Объем выборки		638

«По постоянному месту жительства до поступления в вуз» респонденты разделились следующим образом: Томск, Северск – 44%, Томская область – 13%, республика Хакасия – 2%, Республика Казахстан – 7%, республика Алтай – 3%, Кемеровская область – 12%, республика Бурятия – 3%, Красноярский край – 2%, Тюменская область – 2%, другие – 10%. После окончания вуза в Томске планируют остаться 61% выпускников, 24% планируют уехать, 15% затруднились ответить.

Основным источником дохода респондентов является «помощь родителей», так ответили 55% выпускников, 33% отметили «зарплату на основном месте работы», 16% живут за счет «подработки», а 13% - стипендии. Таким образом, чуть меньше половины выпускников независимы от родителей, что демонстрирует определенную социальную зрелость.

Первый вопрос звучал так: **Знаете ли Вы, где будете работать после получения диплома?** Только 26% выпускников совершенно не знают, где будут работать. 35% утверждают, что точно знают, где они будут работать (фактически трудоустроены), 39% отметили позицию «возможно несколько вариантов». Следовательно, 74% выпускников не испытывают чувства неуверенности на рынке труда и не считают, что могут столкнуться с безработицей как серьезной проблемой. В исследовании 2002 года этот показатель составлял 67% для всех вузов, участвовавших в исследовании и 74% для ТГУ.

Более того, анализ позиции «другое» (4%) также свидетельствует о достаточно определенном и оптимистичном представлении о своем будущем. Среди отмеченных вариантов присутствуют «продолжение образования», в том числе за границей и в аспирантуре, «рождение и воспитание ребенка» и «служба в армии».

Данные, полученные по выборке, позволяют выявить распределения по таким позициям как пол, факультет, наличие опыта работы.

Таблица 2.

Знаете ли Вы, где будете работать после получения диплома?

Пол	Знаю	Возможно несколько вариантов, еще не решил окончательно	Не знаю
Мужчины	39%	42%	20%
Женщины	32%	38%	30%

Мужчины декларируют несколько больший объем оптимизма по сравнению с женщинами, что вполне объяснимо как объективно большими возможностями трудоустройства, так и психологической склонностью мужчин завышать свои возможности. При сравнении этих показателей с исследованием 2002 года различий выявлено не было.

Наибольшую уверенность в будущем демонстрируют выпускники химического факультета – это можно объяснить четкой, целенаправленной политикой по трудоустройству выпускников на факультете; и факультет информатики - высокий спрос на IT - специалистов. Больше сомнений в успешности трудового будущего содержится в ответах выпускников гуманитарных факультетов – общее гуманитарное образование часто не дает четких траекторий и перспектив трудоустройства, отсутствует практическое, прикладное начало.

Следующий важный вопрос: **Есть ли у Вас опыт работы?** Высокие показатели адаптивности, несомненно, связаны с тем, что более половины выпускников (57%) уже имеют опыт работы на постоянной основе. 34% уже в процессе обучения приобрели опыт работы по специальности. 28% респондентов имеют опыт работы не по специальности; 41% - не имеют опыта работы. Сумма более 100% говорит о том, что некоторые респонденты имеют опыт работы как по специальности, так и не по специальности. Результаты исследования 2002 года показали примерно такие же результаты: 28% респондентов имеют опыт работы по специальности, 26% - не по специальности, 46% опыта работы не имеют, таким образом, за 5 лет студенческая активность почти не изменилась.

Можно заключить, что наличие опыта работы, даже не по специальности, существенно повышает степень уверенности выпускников относительно будущего трудоустройства, наличие же опыта работы по специальности фактически удваивает эту уверенность (Таблица 3). Можно отметить и то, что чем выше «стаж работы», тем выше уверенность в перспективе будущего трудоустройства.

Таблица 3.

Знаете ли Вы, где будете работать после получения диплома?  
(распределение по опыту и стажу работы)

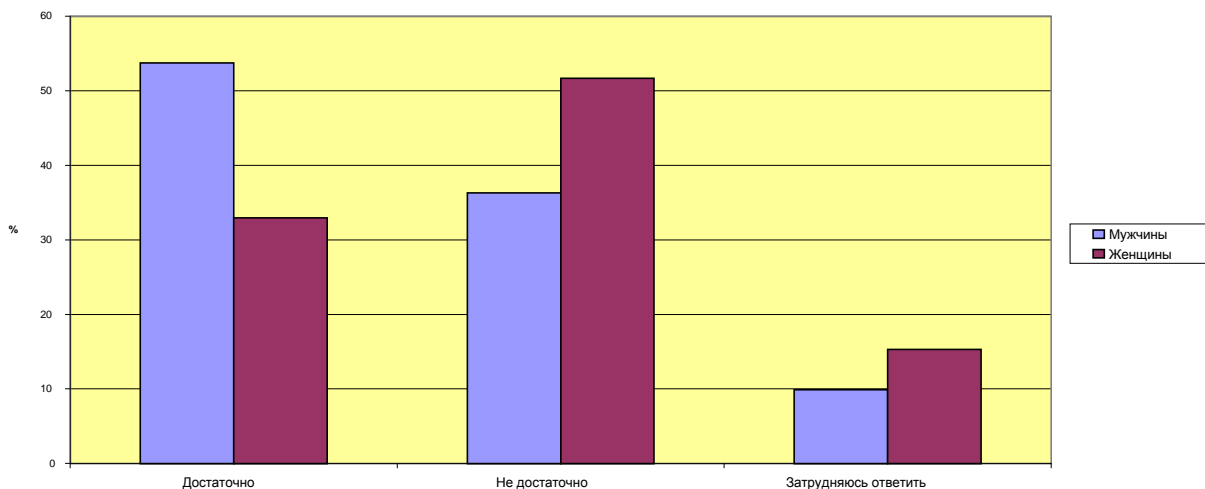
Уверенность в будущем трудоустройстве	Знает		Не знает		Возможно несколько вариантов	
	По специальности	Не по специальности	По специальности	Не по специальности	По специальности	Не по специальности
Наличие опыта работы						
Стаж от полу-года	43%	29%	38%	46%	19%	25%
Стаж до 1 года	43%	18%	41%	62%	16%	21%
Стаж до 1,5 лет	67%	41%	29%	36%	5%	23%
Стаж более 2 лет	69%	43%	23%	52%	8%	5%

Однако, работа одновременно с учебой не всегда способствует качеству получаемого образования. В российской системе образования пока не приемлема ситуация, обычная для университетов западных стран, где приоритетом для студента является получение рабочего места, а процесс получения образования затем подстраивается под рабочее место.

Уровень стремления получить дополнительное образование. Вопрос: **Достаточно ли Вам высшего образования, получаемого в вузе, для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда?** «Не достаточным» высшего образования, получаемого в вузе посчитали 46% респондентов, 40% - «достаточным». В исследовании 2002 года 55% выпускникам высшего образования было «не достаточно», а 32% - «достаточно». Можно предположить, что нынешние выпускники испытывают больше уверенности в полноте и эффективности высшего образования, как критерия конкурентоспособности на рынке труда. При этом женщины демонстрируют большую неуверенность в достаточности полученного образования (Диаграмма 1).

Диаграмма 1.

Распределение ответов на вопрос «Достаточно ли Вам высшего образования, получаемого в вузе, для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда?».



И следующие вопросы: «**Пользовались ли Вы следующими образовательными услугами за время обучения в вузе?**» и «**Какова основная причина получения этих образовательных услуг?**».

В целом 59% выпускников во время обучения в вузе пользовались дополнительными образовательными услугами: 13% получали второе высшее образование, 25% посещали курсы по овладению профессиональными навыками, 21% - курсы по повышению квалификации (семинары и тренинги). 47% респондентов не пользовались дополнительными образовательными услугами. Стоит отметить тот факт, что 30% выпускников считают основной целью получения дополнительного образования «повышение возможности устроиться на работу» - практический мотив, и примерно такое же количество выпускников 28% - «расширение кругозора» - познавательный мотив.

Для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, большинство респондентов отметили следующее: «опыт работы, приобретение практических навыков» - 11%; «изучение иностранных языков» - 8%; «изучение компьютерных программ» - 4%; «получение юридических, экономических знаний» - 7%; «получение второго высшего образования, обучение на различных курсах» - 5%. Таким образом, опыт работы является основным фактором «конкурентоспособности» выпускника, по мнению респондентов.

Таким образом, большинство выпускников вовсе не испытывают повышенной тревожности и страха перед возможной безработицей, как это принято считать. Там же, где тревожность присутствует, она в значительной степени связана не с боязнью безработицы, а с осознанием необходимости в современной ситуации самостоятельно искать, выбирать, принимать решение, «делать» свою судьбу. То есть, опасение неудачно выбрать превалирует над опасением не найти работу.

В следующем блоке вопросов предполагалось выделить наиболее важные критерии выпускников при трудоустройстве, а также обозначить причины выбора работы по специальности (не по специальности) при трудоустройстве.

Вопросы звучали так: «**Собираетесь ли Вы после получения диплома работать по специальности?**»; «**Если Вы не собираетесь работать по специальности, то почему?** (Не более 2-х вариантов ответа)»; «**Что для Вас самое важное при выборе работы?** (Не более 4-х вариантов ответа)».

Ответы распределились следующим образом: 68% выпускников собираются работать по специальности, 24% - не по специальности, 8% респондентов затруднились ответить.

Анализ причин нежелания работать по специальности дал следующие результаты: 15% отметили низкую заработную плату («работа по специальности является низкооплачиваемой»). 5% указали, что полученная специальность не востребована на рынке труда («в

специалиста моего профиля сегодня нет потребности»), 4% - «моя специальность мне не нравится», 4% - «не хватает практических знаний, нет опыта работы». Меньше всего выпускников тревожит «низкий статус профессии» - 2%.

Распределение критериев поиска места работы представлено в таблице 4.

Таблица 4.

Распределение ответов на вопрос: «Что для Вас самое важное при выборе работы? (не более 4 вариантов ответа)»

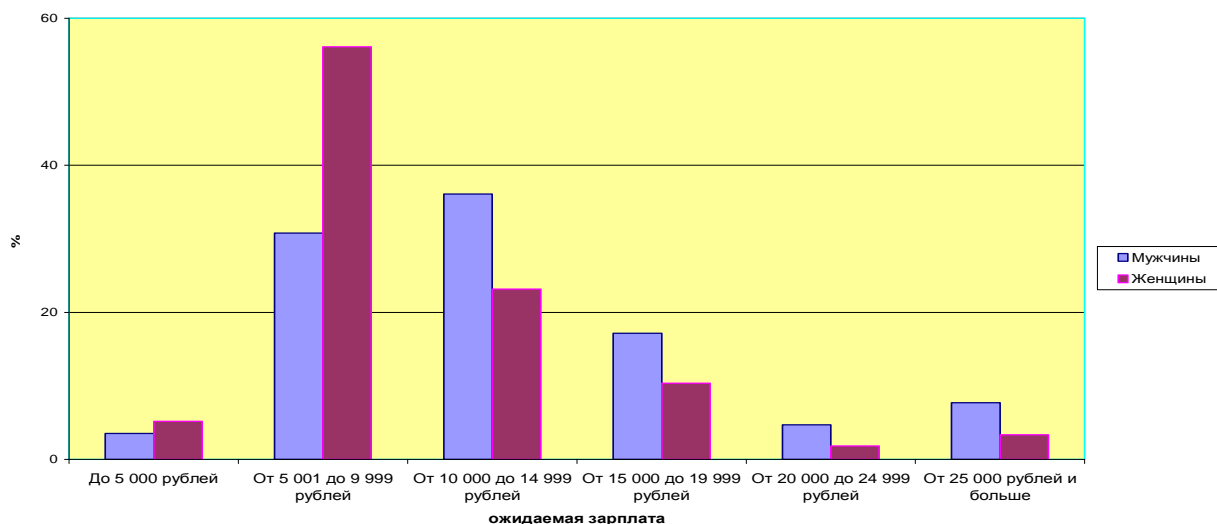
	Критерии	%
1	Возможность карьерного роста	76%
2	Хорошая зарплата	72%
3	Возможность работать в хорошем коллективе	41%
4	Хорошие условия труда	32%
5	Возможность для инициативы, творчества	29%
6	Регулярная выплата заработной платы	25%
7	Возможность работать по специальности	24%
8	Удобный режим и график работы	22%
9	Получение социального пакета	11%
10	Близкое расстояние работы от дома	7%
11	Другое	3%
12	Затрудняюсь ответить	1%

Из анализа данной таблицы следует тот факт, что для выпускников не столько важна работа по специальности, сколько заработная плата и служебный рост. Таким образом, материально-карьерные устремления респондентов существенно опережают творческие и коммуникативные, не говоря уже о других. Кроме того, несмотря на то, что большинство выпускников хотят работать по специальности (68%), всего для четверти респондентов это серьезный критерий при выборе работы (24%).

В этой связи интересным является рассмотрение желаемой заработной платы. Вопрос был такой: «**Какую заработную плату Вы рассчитываете получать сразу после окончания вуза?**». Большинство респондентов (47%) отметили от 5 001 до 9 999 рублей, 28% - от 10 000 до 14 999 рублей, 13% - от 15 000 до 19 999 рублей. Таким образом, «запросы» выпускников вполне отражают реальную ситуацию по заработной плате, выпускники адекватно оценивают себя и демонстрируют осведомленность о рынке труда. Интересно сравнить зарплатные ожидания женщин и мужчин (Диаграмма 2). Мужчины демонстрируют несколько большие ожидания по уровню зарплаты.

Диаграмма 2.

Размер предполагаемой заработной платы.



Следующий вопрос посвящен источникам информации: «**Как Вы считаете, какой источник информации наиболее эффективный при поиске работы?** (Не более 3-х вариантов ответа)». Основным источником информации при поиске работы выпускники считают личные связи и знакомства (56%). На втором месте – Интернет (38%). 33% респондентов отметили, что источником информации являются СМИ; 32% - родители, родственники; 17% - служба занятости и кадровые агентства; 13% считают, что можно обратиться на факультет или кафедру и 12% респондентов воспользовались бы ярмарками вакансий и карьерными форумами. Следовательно, можно говорить о превалировании личного канала при поиске информации о трудоустройстве. По сравнению с исследованием 2002 года, был введен новый «источник информации» - Интернет, который как способ поиска работы активно развивался в течение последних нескольких лет. В настоящее время существуют множество сайтов, порталов, форумов, посвященных поиску работы. Можно выделить несколько основных групп. Сайты «вакансий и резюме», которые в общем случае посвящены установлению контактов между работодателями и соискателями ([www.hh.ru](http://www.hh.ru), [www.zarplata.ru](http://www.zarplata.ru), [www.rabota.ru](http://www.rabota.ru)). Главная позитивная особенность – стирание географических границ, возможность найти работу не просто в другом городе, но и в другой стране. Специализированные сайты, например, сайты поиска работы для конкретного направления деятельности (например, IT-технологии), сайты кадровых агентств (где содержится общая информация о кадровых агентствах, услуги, ими предоставляемые, их стоимость, информация о работодателях с учетом сферы бизнеса и типом предприятия), сайты предприятий и т.д. Во многих городах существуют местные интернет-сайты, посвященные трудоустройству, где содержатся базы работодателей и соискателей. Так же, поиск работы или поиск сотрудников можно осуществлять с помощью форумов, создавая специализированные разделы и темы. Многие работодатели, особенно для подбора кадров на низовые позиции, широко используют социальные сети. Таким образом, Интернет, как источник поиска работы многообразен и пользуется большой популярностью среди выпускников.

Интересными оказались результаты сравнения ответов на вопрос: «**Куда Вы обращались для того, чтобы найти работу?**» среди выпускников, имеющих стаж работы по специальности и не по специальности. Как видно из Таблицы 5, респонденты, которые работали не по специальности, задействовали большее количество источников информации.

Таблица 5.  
Куда Вы обращались для того, что бы найти работу?

Факультет	Выпускники, имеющие стаж работы по специальности	Выпускники, имеющие стаж работы не по специальности
Факультет, кафедра	21%	9%
СМИ (газеты, телевидение, радио)	18%	32%
Интернет	20%	30%
Родители, родственники и их связи	14%	17%
Личные связи, знакомства	43%	48%
Служба занятости, кадровые агентства	6%	14%
Ярмарки вакансий, карьерные форумы	6%	10%

#### Основные выводы.

1. Респонденты позиционируют собственный социальный капитал (личные связи, знакомства) как значительный и решающий при трудоустройстве;



2. Неформальные каналы прохождения при трудоустройстве, связанные с непосредственным коммуникативным кругом (родители, родственники и их связи; факультет, кафедра) являются для выпускников крайне важными и эффективными;

3. Интернет как источник информации о вакансиях и способ нахождения работы, более популярен среди выпускников, чем традиционные СМИ.

4. Вопреки распространенному мнению, выпускники не демонстрируют повышенные ожидания по зарплате. Этот вопрос будет отдельно рассмотрен на следующем этапе.

## **2. Трудоустройство выпускников Томского государственного университета: трудовая адаптация и ее первые результаты.**

Цель третьего этапа исследования: определить успешность первичной трудовой адаптации выпускников ТГУ. Проводился этап в октябре-ноябре 2007г.

Анкетирование проводилось путем телефонного опроса. Анкета включала всего несколько вопросов и была рассчитана на 2-3 минутный разговор. Второй этап логически продолжает предыдущий, поэтому сквозной задачей является сравнительный анализ результатов анкетирования, проводимого на момент получения диплома и опроса, проводимого спустя полгода после получения диплома.

В настоящем исследовании было опрошено 750 выпускников 18-ти факультетов. Основные характеристики выборочной совокупности: 30% мужчин, 70% женщин, 56% жители Томска и Северска, 44% - жители Томской области и других регионов.

Всего выпускников по спискам – 1442 человека, таким образом, в опросе участвовали 52% всех выпускников.

Итак, вопросы: **«Есть ли у Вас сейчас постоянная работа?»** и **«Вы ищете работу?»**. На момент опроса постоянное место работы имеют 77% выпускников, 23% - не работают, из них 17% находятся в активном поиске, а 6% не ищут работу.

Таким образом, большинство выпускников не испытывают сложности в трудоустройстве, что и было продемонстрировано в результате первого этапа. Однако, возникает вопрос: какой процент выпускников работают по специальности? Ведь рабочее место выпускника вуза должно обеспечивать использование полученных им в ходе обучения специальных знаний, в том случае если область работы совпадает с областью полученного образования.

Вопрос: **«Вы работаете (ищете работу) по специальности?»**. Формулировка вопроса разбита на две части – «ищете работу» или «работаете», в зависимости от того, как респондент ответил на предыдущие вопросы, выбирался один из вариантов. «Да» ответили 45% респондентов, 41% - нет и 8% - затруднились ответить (как получится).

Таким образом, реализуют свои профессиональные возможности по выбранной специальности менее половины выпускников. Однако, следует учитывать, что оценка деятельности «по специальности» или «не по специальности» производилась респондентами самостоятельно, это субъективная оценка выпускников. Поэтому один респондент свою деятельность может оценивать как работу по специальности, между тем, другой респондент ту же деятельность может оценить как работу не по специальности.

С этим вопросом связан вопрос, который задавался выпускникам в предыдущем исследовании: **«Собираетесь ли Вы после получения диплома работать по специальности?»** (68% - Да), что отражало субъективное желание или не желание выпускника работать по специальности, однако это «желание», на рынке труда несколько трансформировалось.

Единственный факультет, где на оба вопроса был получен одинаковый ответ – это факультет информатики. Оба раза ответили «Да» 100% респондентов. На всех остальных факультетах количество положительных ответов на вопрос заданный осенью меньше, чем количество положительных ответов на вопрос, заданный при получении диплома.

Таким образом, через полгода после получения диплома иллюзии «работать по специальности» рассеиваются еще примерно у 20% выпускников. Прежде всего, это может быть связано с тем, что полученное классическое образование не привязано к конкретной профессии на рынке труда. Например, специальность «инженер», получаемая в технических университетах, не имеет большой вариативности в профессиональных перспективах, в отличие, например, от «историка» или «философа» в ТГУ. В связи с этим, особое значение для выпускников ТГУ имеет опыт работы в той или иной области. Следует отметить, что молодые специалисты некоторых специальностей, особенно тех, которые готовят кадры преимущественно для научных центров, вообще не востребованы на остальном рынке труда (нет структурных ниш, нет понимания важности, кризис отрасли, мизерные зарплаты и т.п.), поэтому большее значение имеет переобучение, повышение квалификации, обучение на рабочем месте и т.д.

Следующий вопрос: **«Куда Вы обращались (обращаетесь) для того, чтобы найти работу?»** И варианты ответов: факультет, кафедра; СМИ (газеты, телевидение, радио); интернет; родители, родственники и их связи; личные связи, знакомства; служба занятости, кадровые агентства; ярмарки вакансий, карьерные форумы.

Наиболее популярным источником поиска работы по-прежнему остаются «личные связи, знакомства» - 46%. 36% используют СМИ; 31% выпускников ищут работу через Интернет; 14% пользуются услугами «служб занятости и кадровых агентств», 10% - «факультет, кафедра». Таким образом, результаты данного исследования еще раз подтвердили вывод о превалировании личных каналов при поиске работы.

Ответы на вопрос предыдущего исследования (**«Как Вы считаете, какой источник информации наиболее эффективен при поиске работы?»**) характеризовали только ситуацию осведомленности о каналах поиска работы. Многие из респондентов осеннего исследования имели практический опыт поиска работы. Интересно определить трансформацию степени доверия к данным источникам информации. Распределения ответов показаны в Таблице 6.

Таблица 6.  
Источники информации о трудоустройстве:  
осведомленность и реальное использование.

Источники информации	Как Вы считаете, какой источник информации наиболее эффективен при поиске работы? (не более трех вариантов ответов) (июнь 2008)	Куда Вы обращались (обращаетесь) для того чтобы найти работу? (ноябрь-декабрь 2008)
Факультет, кафедра	13%	10%
СМИ (газеты, радио, телевидение)	33%	36%
Интернет	38%	31%
Родители, родственники и их связи	32%	7%
Личные связи, знакомства	56%	46%
Служба занятости, кадровые агентства	17%	14%
Ярмарки вакансий и карьерные форумы	12%	1%

Стоит отметить, снижение интереса к Интернету и повышение к СМИ, однако разница незначительна. Значительная разница в ответах по источнику «ярмарки вакансий и карьерные форумы», видимо, данный канал информации, хоть и полезен для студентов, не удобен и не эффективен в практическом поиске работы.

В Таблице 7 приведено распределение популярности источников информации в зависимости от пола респондентов.

Таблица 7.  
Источники информации о трудоустройстве:  
осведомленность и реальное использование  
(распределение по полу)

Источники информации	Мужчины		Женщины	
	Осведомленность	Реальное использование	Осведомленность	Реальное использование
Факультет, кафедра	18%	12%	10%	9%
СМИ (газеты, радио, телевидение)	27%	29%	36%	39%
Интернет	39%	26%	37%	32%
Родители, родственники и их связи	31%	5%	32%	8%
Личные связи, знакомства	62%	52%	53%	43%
Служба занятости, кадровые агентства	13%	10%	19%	16%
Ярмарки вакансий и карьерные форумы	11%	0%	13%	1%

Большее число обращений к личным связям у мужчин вполне соотносится с их большей активностью. Женщины чаще используют СМИ и Интернет. И опять главенствующий фактор содействия трудоустройству - личные связи и знакомства.

Вопрос: «**Сколько рабочих мест Вы поменяли за последние полгода?**» Не меняли место работы 71% респондентов, 22% поменяли одно место работы и 6% - два и более.

Следующий вопрос касался субъективной неудовлетворенности респондентов местом работы: «**Устраивает или не устраивает Вас нынешняя работа? Если не устраивает, то что именно?**» (можно было дать более одного ответа). Распределение ответов показано в таблице 8.

Таблица 8.  
Причины неудовлетворенности местом работы.

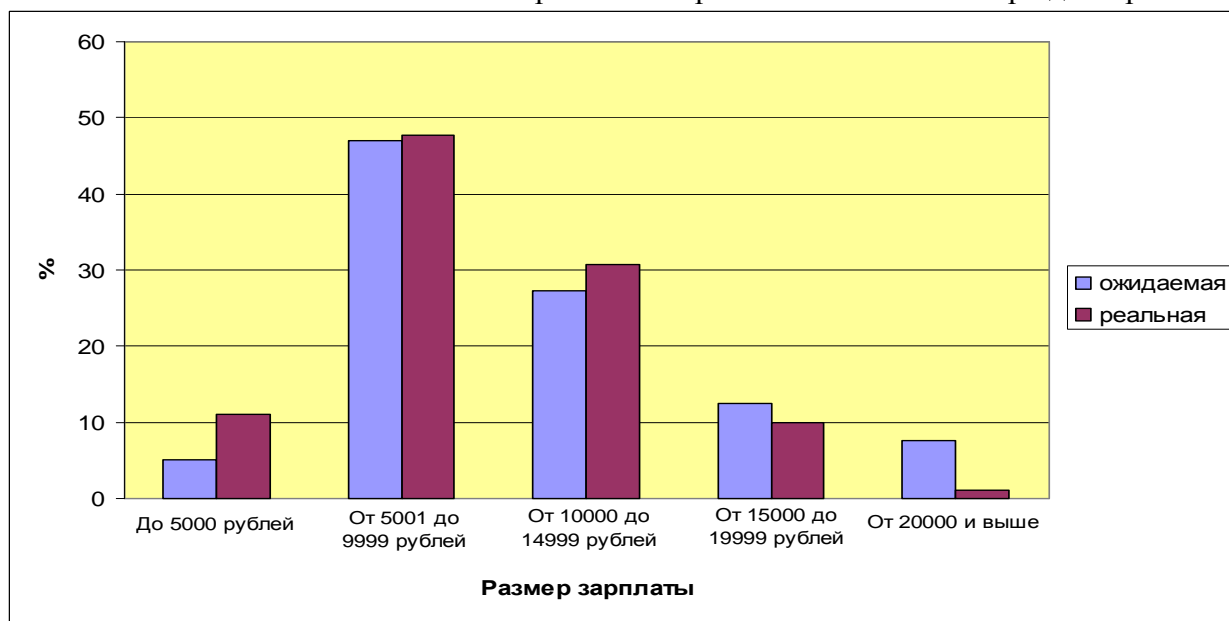
Причины	Проценты
Все устраивает	62,3%
Заработная плата	27,1%
График работы	5,0%
Работа не по специальности	5,0%
Отсутствие инициативы, творчества	3,8%
Нет перспективы карьерного роста	2,8%
Другое	1,6%
Отношения с начальством	1,2%
Неудобное месторасположение организации	1,2%
Престиж работы	1,0%
Нет официального трудоустройства	0,9%
Не обустроенное рабочее место	0,9%
Отсутствие социального пакета (страховка, бесплатные обеды и т.д.)	0,9%
Отношения с коллегами	0,0

Среди выпускников ТГУ нет ни одного, которого бы не устраивали отношения с коллегами. Нельзя не отметить, что классическое образование в ТГУ дает определенную социальную адаптацию.

Отдельным блоком рассмотрим **заработную плату**: ожидания и реальность (общее соотношение и распределение по полу).

В летнем исследовании вопрос был следующим: **«Какую заработную плату Вы рассчитываете получать сразу после окончания вуза?»**. Осенью вопрос звучал немного иначе: **«Если не секрет, какая у Вас заработная плата?»**. Не все респонденты решились обсуждать размеры своей заработной платы. Во время исследования июня 2007г. отказались отвечать 16%, из респондентов осеннего исследования – 23%, поэтому приведены распределения только среди тех, кто ответил на вопросы.

Диаграмма 3.  
Соотношение ожидаемой заработной платы в июне 2007г. и реальной заработной платы в ноябре-декабре 2007г.



Расхождения проявляются только в крайних столбцах, да и то в пределах 5-6%. Таким образом, в среднем, ожидания выпускников относительно уровня заработной платы нельзя назвать завышенными, они вполне сопоставимы с реальностью, вопреки расхожему штампу: «Амбиции современных выпускников слишком высоки». Однако вспомним, что исследованием охвачено только немногим более половины выпускников. Не вошли в исследование молодые специалисты, уехавшие за границу, заключившие контракты с крупными предприятиями, работающие в нефтяных и газовых компаниях и т.д. Конечно, таких не 40% и, даже, не 30%, но их вклад в распределение зарплат будет очень весомый. Следовательно, многие амбиции все-таки имеют под собой реальную почву.

Соотношение ожидаемой и реальной зарплаты у мужчин и женщин несколько различаются. Мужчины демонстрируют несколько большие ожидания, которые не всегда подтверждаются на практике. Вместе с тем, среди мужчин гораздо больше респондентов, которые отказались обсуждать свою зарплату. Однако, это тоже касается только участвующих в исследовании.

Последний блок вопросов касается дополнительного образования. Вопросы: **«Получали или получаете ли Вы второе высшее образование? Если нет, то собираетесь?»**; **«Вы заканчивали какие – либо дополнительные курсы? (Любое количество вариантов ответа)»**. Второе высшее образование получили или в настоящий момент получают 11% респондентов, собираются получить второе высшее 39% выпускников, 8% продолжают обучение в аспирантуре, 42% не планируют получить второе высшее образование. Распределение ответов на вопрос о дополнительных курсах приведено в таблице 9. Почти две трети молодых специалистов дополнительные курсы не заканчивали. Наиболее популярными видами дополнительного образования стали иностранный язык и информатика.

Таблица 9.

Вы заканчивали какие – либо дополнительные курсы?

дополнительные образовательные курсы	%
Не заканчивал	64,8
Иностранный язык	14,7
Информатика	10,1
Бухгалтерские курсы (1С)	5,1
Другое	4,1
Экономика, менеджмент	2,0
Психологические курсы, тренинги	1,5
Делопроизводство	1,3

Основные выводы:

1. Большинство выпускников не испытывают трудностей с трудоустройством;
2. Реализуют свои профессиональные возможности по выбранной специальности менее половины выпускников;
3. Неформальные каналы поиска работы, связанные с непосредственным коммуникативным кругом (родители, родственники и их связи; факультет, кафедра) являются для выпускников крайне важными и эффективными;
4. Уровень притязаний и ожиданий выпускников адекватен реальной ситуации на рынке труда;
5. Высшее образование не является только получением специализированных знаний, в настоящий момент это во все большей степени - социальный капитал, правильное использование которого дает возможность претендовать на более высокие позиции.

Литература.

1. Бабосов Е. М. Экономическая социология. Вопросы и ответы / Е. М. Бабосов. – Мн.: «ТетраСистемс», 2004. – 224 с.
2. <http://spb.zarplata.ru/n-id-13837.html>
3. [http://www.reitor.ru/ru/raitings/reit\\_rabotodateli/](http://www.reitor.ru/ru/raitings/reit_rabotodateli/)