

Маркетинговые исследования как инструмент мониторинга миграции выпускников системы профессионального образования

С.В. Гриненко

Технологический институт Южного федерального университета в г. Таганроге

Рынок труда развиваясь становится все более динамичным, что приводит к тому, что ситуация в профессиональном отношении существенно меняется – найти работу по специальности выпускникам системы профессионального образования (СПО) все сложнее, при этом рассчитывать на удовлетворение потребностей в оплате, качестве рабочего места достаточно сложно. Следует отметить, что данный сегмент рынка труда формируется в большей степени под воздействием психологических, нежели экономических факторов, вследствие чего ранее непопулярные или труднодоступные профессии – экономиста, юриста, переводчика, психолога, менеджера – остаются в течение последних лет наиболее востребованными. Принятие решения о поступлении в тот или другой вуз основывается на соображениях престижа, только во время обучения определяясь в ситуации на рынке и получая практический опыт работы, проходя практику или находя работу по специальности.

По мнению правительства, Россия переживает перепроизводство специалистов с высшим образованием, особенно в области экономики и юриспруденции. Но проблема определяется не только личностными предпочтениями в совокупности с неэффективным индивидуальным выбором специальности, но и государственными неоправданными финансовыми затратами, которые государство несет, инвестируя эти образовательные программы, определяя неэффективное использование трудового и интеллектуального потенциала общества.

Не смотря на декларируемую необходимость осуществления полномасштабного мониторинга соотношения потребностей рынка труда и возможностей рынка образования, до сих пор отсутствует единая база данных, что определяет локальность, неполноту и недостаточную репрезентативность проводимых исследований как рынка труда, так и рынка образовательных услуг.

В настоящее время государство перестало регулировать процесс трудоустройства, система «образование – трудоустройство» характеризуется дисбалансом, что требует формирования эффективного механизма регулирования спроса и предложения. В последнее время многие вузы активно занимаются организацией служб содействия трудоустройству выпускников. И это вполне объяснимо, так как это важный фактор собственной стабильности и выживания учебного заведения.

При этом бизнес-сообщество на фоне постоянных претензий к системе профессионального образования по поводу качества подготовки не очень озабочено дополнительным обучением персонала, внутрифирменной профессиональной подготовкой и переподготовкой, невзирая на то, бизнесу нужны ответственные практики, организаторы и исполнители. Это приводит к тому, что персонал вынужден решать эти задачи самостоятельно, что приводит к росту спроса на второе высшее образование, специализированные курсы, профессиональные образовательные программы, в том числе международного образца.

Вышесказанное свидетельствует о том, что руководители образования, если они стремятся к его развитию, должны знать требования рынка труда, а руководители предприятий реального сектора экономики должны исследовать рынок образовательных услуг, что позволит скоординировать деятельность учреждений профессионального образования и бизнес-сообщества по воспроизводству трудовых ресурсов необходимого качества и в требуемом количестве в соответствии со структурой рынка труда.

В целях реализации названного направления деятельности эффективно использование технологии маркетинговых исследований рынка, включая все составляющие элементы, представленные далее. Решение данной проблемы актуализирует реализацию системы

«взаимодействие-сотрудничество-партнерство» при организации информационно-коммуникативного обеспечения в научно-образовательной инфраструктуре профессионального сообщества.

Научно-образовательная инфраструктура включает в себя следующие институционально определенные элементы:

- система профессионального образования – включая все уровни подготовки специалистов – начальное, среднее и высшее, а также систему повышения квалификации, переподготовки и поствузовской подготовки;

- научно-исследовательские учреждения различного типа и подчинения – включая как систему самостоятельных учреждений, так и саттелитов вузов – научно-исследовательских институтов (НИИ) и конструкторских бюро (КБ), осуществляющих научную деятельность;

- государство в лице управляющих и контролирующих органов различного уровня – федерального, регионального и муниципального;

- бизнес-сообщество в лице предприятий – работодателей и потребителей результатов научно-исследовательских и конструкторских разработок, а также ассоциации, союзы и общественные организации промышленников и предпринимателей;

- домашние хозяйства – играющие роль поставщика трудовых ресурсов, потребителя и впоследствии носителя образовательных услуг – абитуриенты, студенты, квалифицированные специалисты, работники предприятий и организаций.

Внутри каждого названного элемента научно-образовательной инфраструктуры и между ними существуют горизонтальные и вертикальные взаимосвязи различного типа в соответствии с функциональной организацией процесса управления. В модели выделены два типа взаимосвязей: двусторонние, возникающие между равнозначными, равноправными субъектами и односторонние – взаимосвязи подчинения. Следует учитывать, что и в том и в другом случае наличествует обратная связь, позволяющая оценить реализуемость и эффективность взаимосвязи.

В основе реализации структурно и институционально определенной концептуальной модели научно-образовательной инфраструктуры на основе партнерских сетей лежит информационно-коммуникативная структура, направленная на координирование и регулирование потоков информационных, трудовых и финансовых ресурсов как функций процесса управления. В данном исследовании предлагается реализовать данный комплекс функций на базе системообразующего вуза как информационно-аналитического центра координирующего, аккумулирующего и перераспределяющего ресурсные потоки – информационные, трудовые, финансовые. Реализуемые функции процесса управления различаются по отношению к различным ресурсам: так трудовые и финансовые потоки системообразующий вуз только координирует, а информационные, являющиеся основой обеспечения поддержки принятия управленческих решений, координирует, аккумулирует и перераспределяет между социально-экономическими субъектами в соответствии с их статусом в научно-образовательной инфраструктуре и интересами.

В информационно-коммуникативной системе обеспечения управления объектами маркетинговых исследований являются тенденции и процессы развития рынков труда выпускников СПО и образовательных услуг, включая анализ изменения экономических, научно-технических, демографических, социальных, экологических, законодательных и других факторов. Исследуются также структура и география рынка, его емкость, динамика занятости населения, барьеры рынка рабочей силы, состояние конкуренции, сложившаяся конъюнктура, возможности и риски. Основными результатами исследования рынка являются прогнозы его развития, оценка конъюнктурных тенденций. Осуществляется сегментация рынков, т.е. выбор целевых рынков и рыночных ниш.

В настоящее время одной из важных задач встраивания маркетинговых инструментов в систему информационно-аналитической поддержки принятия управленческих решений

является анализ миграции выпускников СПО, поскольку данное явления связано как с рынком образовательных услуг, так и с рынком труда.

Локальные рынки образовательных услуг служат точками притяжения молодежи в соответствии со сложившимися в домашних хозяйствах предпочтениями и представлениями о престижности профессий определенной направленности. При этом получение выбранной специальности не гарантирует трудоустройства и происходит миграция молодых специалистов в регионы проживания, либо, напротив, оседание их в регионе обучения.

Данные процессы не отслеживаются системой государственной статистики, хотя некоторые результаты можно получить и анализировать в рамках проводимых исследований. В частности, в процессе исследования «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования» в декабре 2009г. на базе 7 субъектов Российской Федерации (Республика Татарстан, Краснодарский край, Красноярский край, Архангельская, Брянская, Тульская, Челябинская области), проведенного службой федеральной статистики РФ¹ были получены ряд результатов, характеризующих трудоустройство молодых специалистов в соответствии с полученной специальностью (рис. 1).

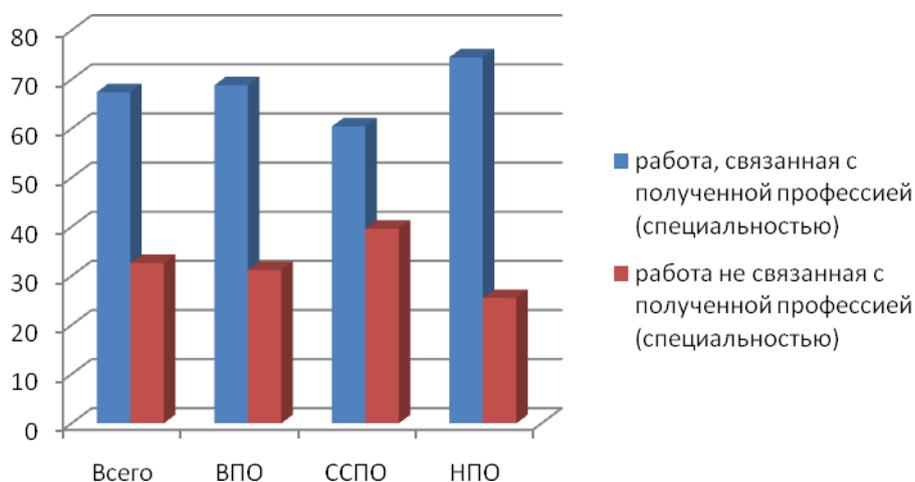


Рис. 1 – Трудоустройство выпускников системы профессионального образования.

Данные свидетельствуют о том, что 32,6% выпускников трудоустраиваются не по специальности – «мигрируют», при этом наиболее высокий уровень трудоустройства по специальности в системе начального профессионального образования (74,5%), низкий – в системе среднего специального образования (60,4%). Высшее образование соответствует среднестатистическим показателям.

При этом среди причин трудоустройства не по специальности, полученной в системе профессионального образования были названы: не собирались работать по полученной профессии (специальности) – 3,7%, дефицит рабочих мест по полученной профессии (специальности) – 11,7%, не устроили условия, предложенные работодателем – 3,1%, низкий уровень заработной платы – 5,7%, не соответствовали требованиям работодателя – 3,7%, организовали собственное дело – 0,2% и другие причины – 8,0%.

Следует также отметить, что наиболее значительную долю для выпускников системы высшего и среднего специального образования занял ответ «дефицит рабочих мест по полученной профессии (специальности)», а для выпускников системы начального профессионального образования – «низкая заработная плата». Данные результаты свидетельствуют о том, что, не смотря на постоянно декларируемую нехватку рабочих, предприятия реального сектора экономики не предпринимают действий по повышению привлекательности рабочих профессий. Еще одним значимым результатом является низкий уровень ответа «организовали собственное дело» – для всех уровней системы

профессионального образования этот показатель не достиг даже уровня 1%, не смотря на реализуемую Центрами занятости программу поддержки организации собственного бизнеса.

Оценивая достаточность профессиональных знаний, приобретенных в учебном заведении для выполнения первой работы, большинство выпускников считали, что полученных ими знаний было вполне достаточно (78% выпускников с высшим и 67% выпускников со средним профессиональным образованием). Около 9% выпускников с высшим и 19% выпускников со средним профессиональным образованием отметили, что полученные ими знания не пригодились на первой работе, и 13-15% – что полученных знаний было недостаточно.

Данные исследования показали, что на первой работе большинство выпускников не сталкивались с необходимостью дообучения или переобучения: только каждый пятый выпускник проходил дообучение в течение первых трех месяцев с момента устройства на первую работу, при этом для половины из них дообучение осуществлялось без вложения средств, для трети – за счет работодателя. Причиной дообучения тех, кто столкнулся с такой необходимостью, чаще всего становилось их недостаточная квалификация (32%), хотя не менее важными причинами были названы профессиональная адаптация (28%) и знакомство с деятельностью организации (27%). При этом процесс дообучения в большинстве случаев был организован на рабочем месте и проходил в рабочее время. Эти выводы свидетельствуют о том, что заявления работодателей о недостатке опыта выпускников СПО не соответствуют реальным фактологическим данным.

Приведенные результаты исследования «миграции» выпускников СПО между специальностями (профессиями) имеют большое значение для выработки стратегических решений и разработки программ, реализуемых для повышения уровня трудоустройства молодых специалистов как в системе образования, так и в бизнес-сообществе. Это подтверждает возможную результативность использования информационно-аналитической подсистемы, действующей в рамках научно-образовательной инфраструктуры профессионального сообщества.

На основе маркетинговых исследований «миграции» выпускников СПО могут быть получены сведения позволяющие предприятиям разрабатывать программы подбора и развития персонала; учебным учреждениям формировать соответствующие тенденциям развития рынка рабочей силы учебные программы, определить наиболее эффективные пути и способы трудоустройства.

Миграция, в т.ч. образовательная оказывает значительное влияние на формирование и развитие рынка труда как принимающих территорий, так и покидаемых. Кроме того миграция оказывает существенное влияние на развитие рынка образовательных услуг, поскольку определяет социально-демографические, экономические образовательные факторы её развития.

В последние годы потоки трудовых мигрантов как внутренних, так и внешних усиливаются, что требует анализа и оценки данного влияния на развитие системы образования.

Согласно исследованию «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования» в 2008г. было отмечено увеличение размеров межрегиональной трудовой миграции. Численность занятых, работающих за пределами своего региона, составила в среднем за 2008г. 1,6 млн.человек против 1,0 млн.человек в 2007 году. В 2009г., вследствие снижения общей потребности в рабочей силы, объемы внутренней трудовой миграции уменьшились до 1,4 млн.человек в среднем за год, но в 2010г. размеры выезда на работу за пределы своего субъекта вновь увеличились. При этом, если в январе-феврале 2010г. они составляли 1,5 млн.человек (2,4% численности занятого населения), то, начиная с марта 2010г., стали постепенно увеличиваться и к декабрю 2010г. достигли 2,3 млн.человек, или 3,3% численности занятого населения. В среднем за 2010г. численность населения, работающего за пределами своего субъекта, составила 1,8 млн.человек, или 2,6% от общей численности занятого населения.

Особую роль на формирование и развитие региональных образовательных систем оказывает миграция выпускников учебных заведений. Учебные заведения, особенно крупные становятся центрами притяжения наиболее способной и талантливой молодежи. После окончания учебного заведения часть выпускников вынуждена вернуться в регион постоянного проживания, но часть выпускников остается работать там, где она получила образование. Отмечено, что в числе занятого населения, работающего за пределами своего субъекта, выше доля молодежи и ниже доля лиц старше 45 лет, чем среди занятого населения, работающего на своей территории.

Анализ потоков миграции позволил выявить также регионы доноры и реципиенты трудовых ресурсов, что может послужить основанием для разработки соответствующей стратегии и программ развития рынка труда на основе оценки специальностей выезжающих, остающихся и приезжающих выпускников СПО.

Наибольшие размеры выезда граждан на работу в другие регионы имели в 2010г. Московская, Ленинградская, Тульская, Владимирская, Ивановская, Тамбовская, Тверская, Брянская, Орловская, Пензенская области, Чувашская Республика, Республика Башкортостан, Республика Марий Эл, Республика Адыгея, Республика Калмыкия, Республика Мордовия – от 5,5 до 12% численности занятого населения этих субъектов (Республика Адыгея - 17%).

Основными субъектами Российской Федерации, принимающими на работу граждан из других регионов, являются Москва (900 тыс.человек, или 15% к численности занятого населения данного региона), Тюменская область (с автономными округами) (220 тыс.человек, или 12,4%), Московская область (190 тыс.человек, или 5,2%), Санкт-Петербург (115 тыс.человек, или 4,5%), Краснодарский край (54 тыс.человек, или 2,2%).

Следует сделать вывод, что миграция выпускников учебных заведений может быть вызвана несоответствием профиля полученного образования требованиям локального рынка труда, что косвенно является оценкой эффективности взаимодействия бизнес-сообщества и системы профессионального образования, что подтверждает необходимость анализа и регулирования процессов миграции выпускников учебных заведений, что в результате позволит выстроить эффективную систему «взаимодействия-сотрудничества-партнерства», а также повысить профессиональную ориентированность и качество образования.

На этапе выработки новой информации, получаемой в результате проводимых маркетинговых исследований в рамках научно-образовательной инфраструктуре выполняется формирование, наполнение и ведение баз данных, переработка подразумевает формирование аналитических отчетов по требуемым направлениям, а также отбор – фильтрацию данных, передача – представление требуемой информации по каналам коммуникации заинтересованным субъектам. Полная интегрированная информационная управленческая система третьего уровня предполагает охват следующих информационно-управленческих процессов: связь, сбор, хранение и доступ к необходимой информации, анализ информации, подготовка текста, поддержка индивидуальной деятельности, программирование и решение специальных задач.

Резюмируя вышесказанное следует обозначить, что результативным инструментом решения поставленной проблемы послужит система мониторинга миграционных процессов и трудоустройства выпускников системы профессионального образования, реализуемая в качестве составляющего элемента информационно-аналитической подсистемы научно-образовательной инфраструктуры профессионального сообщества и использующая в качестве инструментария маркетинговые технологии проведения рыночных исследований.

ⁱ Федеральная служба государственной статистики // http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm