

УДК 331.53

**Герус Ангелина Андреевна**

студент  
Уральский государственный юридический  
университет имени В.Ф. Яковлева  
Екатеринбург, Россия  
a.a.gerus@yandex.ru

**Angelina A. Gerus**

student  
Institute of Justice of the Ural State Law  
University named after V.F. Yakovleva  
Ekaterinburg, Russia

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО  
СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

**EMPLOYMENT OF GRADUATES  
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS  
OF HIGHER EDUCATION IN THE SPECIALTY**

**Аннотация**

Автором рассмотрены статистические данные по вопросам трудоустройства выпускников высших учебных заведений в соответствии с получаемой квалификацией. Проведен опрос студентов с целью выявления проблем при трудоустройстве. Изучены обстоятельства, препятствующие трудоустройству выпускников в соответствии с полученной квалификацией. Обосновывается необходимость помощи молодым специалистам при трудоустройстве по окончании высшего учебного заведения. Обращается внимание на проблему отсутствия опыта у молодых специалистов, которая является препятствием для их трудоустройства. Рассматривается предложение по заключению срочного трудового договора со студентами, выполняющими работы, связанные с практической подготовкой при освоении образовательной программы.

**Ключевые слова:**

молодой специалист, работодатель,  
трудоустройство

**Abstract**

The author reviewed statistical data on the employment of graduates of higher educational institutions in accordance with the qualifications obtained. A survey of students was conducted to identify problems in employment. The circumstances that impede the employment of graduates in accordance with the qualifications obtained were studied. The need for assistance to young specialists in finding employment after graduating from a higher educational institution is substantiated. Attention is drawn to the problem of lack of experience among young specialists, which is an obstacle to their employment. A proposal is being considered to conclude a fixed-term employment contract with students performing work related to practical training in mastering the educational program.

**Keywords:**

young specialist, employer, employment

На сегодняшний день трудоустройство молодых специалистов все еще является актуальной проблемой. С одной стороны, спрос на молодых специалистов среди работодателей повышается, с другой стороны, специалисты, недавно окончившие высшие учебные заведения, зачастую испытывают трудности с поиском места работы. В результате молодежь отдает предпочтение рабочим местам, которые не соответствуют их правовой подготовке. Возникает ситуация, в которой студенты, длительное время осваивающие конкретную специальность, получают определенного рода знания, умения, навыки, которые являются необходимыми для эффективного осуществления трудовой функции, однако они не могут найти работу, которая соответствует их правовой подготовке. Данная ситуация способствует

трудоустройству выпускников по иной специализации, не соответствующей их квалификации, тем самым, к утрате потенциально ценного сотрудника. Целью данной статьи является выявление факторов, которые вынуждают молодых специалистов отдавать предпочтение работе, не соответствующей полученной ими квалификации.

Для понимания сложившейся ситуации были рассмотрены статистические данные, которые аккумулируются Федеральной службой государственной статистики. Изучив всероссийский опрос об уровне удовлетворенности работой выпускников образовательных организаций с 2016 по 2020 годы выпуска (табл. 1), можно заметить, что, в общем, большинство выпускников находит работу, которая связана с полученной специальностью.

Таблица 1 –уровень удовлетворенности выпускников своей работой

**Уровень удовлетворенности работой выпускников образовательных организаций 2016-2020 гг. выпуска, работающих по найму, по видам трудового договора и связи работы с полученной профессией (специальностью)**

(по данным выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, 2021 г.)

В процентах

	Выпускники, имевшие работу, связанную с полученной профессией (специальностью)	из них		Выпускники, имевшие работу, не связанную с полученной профессией (специальностью)	из них	
		выразили желание сменить работу	не выразили желания сменить работу		выразили желание сменить работу	не выразили желания сменить работу
<b>Всего</b>						
Занятые выпускники, работающие по найму - всего	94,4	54,7	98,2	76,6	31,8	92,7
в том числе имели работу:						
по трудовому договору на неопределенный срок	94,9	58,0	98,3	78,2	31,0	93,2
по трудовому договору на определенный срок	87,7	60,2	94,9	72,1	45,5	89,1
на основе устной договоренности без оформления документов	74,9	28,0	98,5	55,8	29,5	81,0
по договору гражданско-правового характера	88,5	40,8	99,1	73,5	38,2	98,7
по трудовому договору о выполнении дистанционной работы	87,5	...	100,0	80,2	38,1	100,0

Как мы видим из исследования, количество выпускников, имеющих работу, связанную с полученной профессией, составляет около 94,4%. В то время, как количество выпускников, имеющих работу, не связанную с полученной профессией, составляет ориентировочно 76,7%. Можно сделать вывод, что по данным на 2021 год большинство выпускников желают остаться в профессии. Однако число молодых специалистов, которые выбрали работу, не связанную с полученной квалификацией, является значительным – 76,6%, что заставляет задуматься о причинах такого выбора.

Зачастую именно молодые специалисты, находящиеся на испытательном сроке, принимают решения о добровольном увольнении (уходе) из организации. Это может происходить из-за того, что молодые профессионалы вынуждены идти на многочисленные жертвы во имя работы или вследствие несовпадения реальной профессиональной деятельности, темпов продвижения и представлений о них.

Одной из основополагающих целей подготовки и обучения специалиста в высшей школе является наработка его профессиональной компетентности. Для того чтобы быть успешно трудоустроенным по окончании высшего учебного заведения, студенту – молодому специалисту – необходимо не просто усваивать набор знаний и профессиональных инструментов по конкретной специальности, а нарабатывать определенные способности и качества, называемые компетентностью [4, с. 51]. Снова возникает вопрос, откуда молодому специалисту черпать профессиональные навыки, если он буквально недавно закончил университет?

После изучения данных всероссийского опроса стало интересно, как складывается практика у студентов Уральского государственного юридического университета имени В.Ф. Яковлева. В опросе приняло участие 55 человек (рис. 1).

На каком курсе вы обучаетесь?

55 ответов

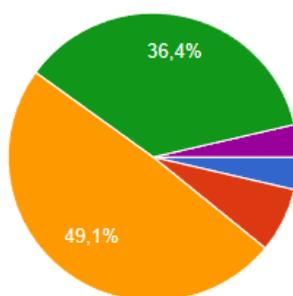


Рисунок 1 – Структура выборки

По результатам первого вопроса, который касался курса обучения, можно сделать вывод, что большинство ответов предоставлено студентами третьего (49,1%) и студентами четвертого (36,4%) курсов. Результаты вполне очевидны, поскольку именно студенты выпускных курсов зачастую совмещают учебу в университете с практической деятельностью.

Выберите ваш уровень высшего профессионального образования

55 ответов

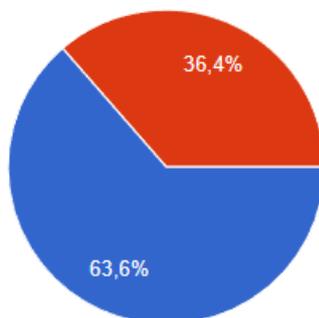


Рисунок 2 – Уровень высшего образования

По результатам второго вопроса (рис. 2) стало известно, что большинство обучающихся выбрали в качестве уровня высшего профессионального образования бакалавриат. На мой взгляд, большой спрос на бакалавриат объясняется тем, что по окончании школы выпускники отдают предпочтение более общим направлениям подготовки. Это связано в том числе с тем, что далеко не каждый выпускник, будучи семнадцатилетним или восемнадцатилетним подростком способен выбрать для себя ту специальность, по которой в дальнейшем он будет работать. Такое направление подготовки, как бакалавриат предоставляет более широкий спектр профессий, которыми в будущем сможет овладеть выпускник высшего учебного заведения.

Выберите вашу форму обучения

55 ответов

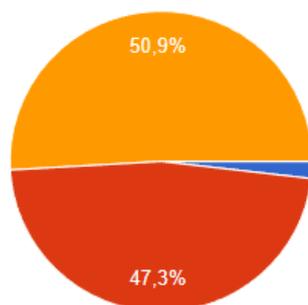


Рисунок 3 – Форма обучения

Согласно ответам на третий вопрос (рис. 3), чуть более половины студентов обучается за счет бюджетных ассигнований (50,9%). Большое количество студентов

обучаются по договору об образовании (47,3%). Самое меньшее количество голосов (1%) принадлежит студентам, обучающимся по целевому обучению за счет бюджетных ассигнований. Стоит отметить, что студенты, которые обучаются по целевой форме обучения, по окончании университета, вероятнее всего, не будут испытывать проблем с поиском работы. Каждый год Правительство Российской Федерации утверждает квоты приема на целевое обучение. Однако, исходя из результатов опроса, данная форма обучения не является преобладающей, поэтому большое количество студентов все же столкнется с проблемой поиска работы после выпуска.

Совмещаете ли вы обучение в ВУЗе с работой?

55 ответов

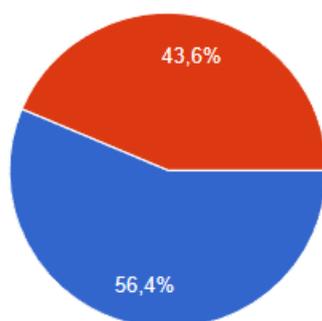


Рисунок 4 – Совмещение работы и обучения

Благодаря четвертому вопросу (рис. 4) удалось выяснить, что большинство студентов (56,4%) совмещает учебу в университете с работой.

Устраивались ли вы на работу по получаемой квалификации?

55 ответов

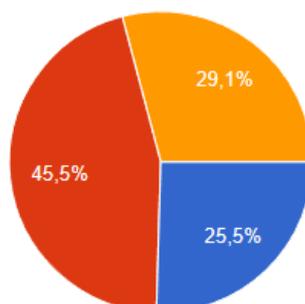


Рисунок 5 – Совмещение работы по специальности

Из результатов пятого вопроса можно сделать вывод, что практически половина (45,5%) студентов не устраивались на работу по получаемой специальности, меньше трети работает не по получаемой квалификации (29,1%), и лишь 25,5% устраивались на работу по специальности.

### Что сподвигло вас отдать предпочтение работе не по получаемой квалификации?

55 ответов

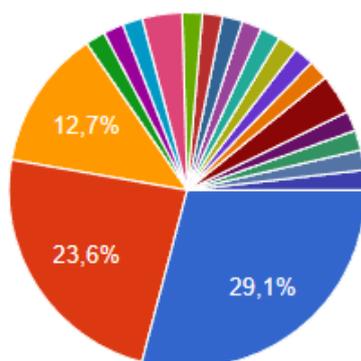


Рисунок 6 – Анализ предпочтений

Ответы на вопрос: «Что побудило вас отдать предпочтение работе не по получаемой квалификации» являются достаточно разнообразными (рис. 6). Среди них большинство (29,1%) выбрали ответ: «Более выгодные условия оплаты труда», также большое количество участников опроса (23,6%) отметили: «Возможность трудоустройства без опыта работы». Достаточно частым (12,7%) стал следующий ответ: «Не интересует работа по получаемой квалификации». Вдобавок ранее изложенных ответов, поступали следующие: «Не работаю», «Устроился по специальности», «Не было иных вариантов», «Зарботная плата больше, как и сам выбор работы», «Легче совмещать с учебой», «После получения диплома, пойду работать по получаемой квалификации». Из данных ответов можно сделать вывод, что в основном студенты выбирают работать не по получаемой квалификации в связи с наличием более выгодных условий оплаты труда, а также в связи с тем, что от них не требуют наличия опыта работы. Это подтверждает, что отсутствие профессионального опыта и трудового стажа по окончании высшего учебного заведения является препятствием для трудоустройства молодых специалистов.

С какими проблемами вы сталкивались при трудоустройстве по получаемой квалификации?

55 ответов

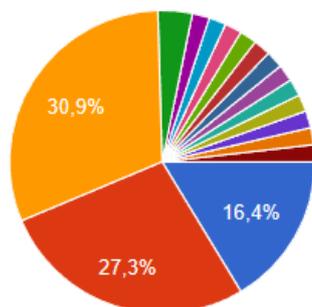


Рисунок 7 – Проблемы трудоустройства

На вопрос: «С какими проблемами вы сталкивались при трудоустройстве по получаемой квалификации» (рис. 7) были получены следующие ответы:

1. Низкая заработная плата.
2. Отсутствие оконченного высшего образования.
3. Отсутствие опыта работы.
4. Завышенные требования работодателя.
5. Отсутствие обратной связи от работодателей при приеме на работу.
6. Отметила бы все и сразу.
7. Не было никаких проблем, так как я не устраивался на работу по получаемой квалификации.
8. Трудности совмещения.

Достаточно частым ответом на вопрос был: «Отсутствие опыта работы» (16,1%), что подтверждает актуальность данной проблемы при трудоустройстве. Стоит обратить внимание на проблему: «Трудности совмещения». Это подтверждает, что совмещение получения образования и опыта работы зачастую приводит к ущербу в одной из сфер. Одновременное совмещение учебы с работой не может не оставить след на качестве обучения и усвоения материала студентом. Многие студенты вынуждены совмещать учебу с работой в связи с наличием страха, что в дальнейшем они не смогут устроиться на работу по полученной квалификации. Таким образом, опять возникает проблема: если не работать во время обучения в университете, то по

его окончании придется столкнуться с отсутствием опыта, практических навыков, что будет преградой для молодого специалиста при поиске работы.

При трудоустройстве по получаемой квалификации сталкивались ли вы с предложением включить в трудовой договор такие условия, как:

55 ответов

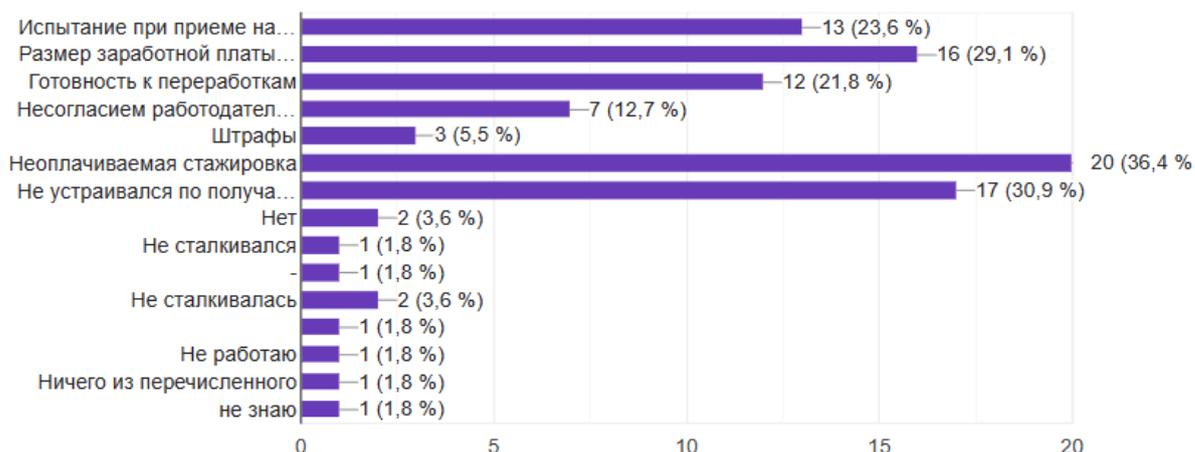


Рисунок 8 – Условия трудового договора

Исходя из ответов на данный вопрос, можно сделать вывод, что работодатели пренебрегают нормами трудового законодательства: применяют в качестве дисциплинарного взыскания штраф, который не предусмотрен Трудовым кодексом Российской Федерации в качестве меры дисциплинарного взыскания; предлагают неоплачиваемые стажировки; не соглашаются отпускать на занятия, зачеты, экзамены. Это усугубляет и без того уязвимое положение молодого специалиста на рынке труда.

Для начала необходимо определить, кто подпадает под понятие «молодой специалист». В пункте 6 статьи 2 Федерального закона «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 № 489-ФЗ дается следующее определение: молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией. Следовательно, к молодым специалистам можно отнести выпускников высших учебных заведений, которые впервые устраиваются на работу по специальности, вплоть до достижения ими возраста 35 лет. На мой взгляд, выпускникам высших образовательных учреждений необходимо оказывать содействие при

трудоустройстве, с той целью, чтобы они смогли найти работу по полученной ими квалификации, тем самым, после трудоустройства смогли показать высокий уровень своих знаний, умений и навыков, способствовать повышению эффективности работы организации или учреждения, в котором они работают.

Некоторые авторы отмечают, что негативное влияние на подготовку молодых специалистов с высшим образованием оказал переход на двухуровневую модель высшего образования, соответствующую Болонской системе: бакалавриату и магистратуре. Однако, на мой взгляд, переход на Болонскую систему не вызывает такие негативные последствия, которые влекут сложность при трудоустройстве молодых специалистов. По окончании бакалавриата, выпускник высшего учебного заведения считается лицом, получившим высшее образование, чего достаточно для успешного трудоустройства. Обратившись к пункту 7 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», можно обнаружить понятие «образовательного стандарта» – совокупность обязательных требований к высшему образованию (бакалавриату, специалитету, магистратуре, подготовке кадров высшей квалификации по программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки) по специальностям и направлениям подготовки, утвержденных образовательными организациями высшего образования, определенными настоящим Федеральным законом или указом Президента Российской Федерации. Из самого определения следует, что бакалавриат относится к понятию высшего образования, соответственно, лицо, получившее степень бакалавра, на мой взгляд, считается лицом, получившим полное высшее образование. В связи с этим, бакалавры наряду со специалистами, ни в чем не уступая последним, могут претендовать на занятие вакантной должности. Степень бакалавра может стать препятствием лишь для того, чтобы претендовать на руководящую должность. Например, для замещения должностей гражданской службы категорий "руководители", высшей и главной групп должностей гражданской службы обязательно наличие высшего образования не ниже уровня специалитета, магистратуры (часть 3 статьи 12 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"). На основании изложенного можно сделать вывод о том, у бакалавров возникает препятствие только перед занятием руководящих должностей, а в остальных же случаях они вправе участвовать в порядке общего конкурса.

Зачастую работодатель готов рассматривать в качестве работников выпускников высших учебных заведений. Это явление объясняется тем, что работодатель преследует долгосрочные цели, ориентируется на формирование кадров из молодых, амбициозных, целеустремленных сотрудников, которые будут развиваться, углубляться в специфику деятельности компании, с азов постигнут все тонкости профессии и станут достойной сменой нынешним сотрудникам. На мой взгляд, государство должно поддерживать и оказывать активное содействие молодым специалистам при трудоустройстве.

По данному вопросу в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации в качестве законодательной инициативы был внесен проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Рассматриваемый проект федерального закона содержит предложение по внесению изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, а именно абзац девятый части первой статьи 59, которая регламентирует порядок заключения срочного трудового договора. Предложение по заключению срочного трудового договора со студентами, выполняющими работы, связанные с практической подготовкой при освоении образовательной программы или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки, является примером поддержки молодого специалиста со стороны государства. По окончании прохождения практической подготовки при освоении образовательной программы, в трудовой книжке студента будет содержаться запись о прохождении такой практики, что будет являться, так называемым, «нулевым рабочим местом» и позволит преодолеть проблему отсутствия опыта работы при трудоустройстве по окончании высшего учебного заведения. На сегодняшний день абзац восьмой статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации гарантирует отсутствие испытания при приеме на работу для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня. Данное положение дает гарантию молодому специалисту на отсутствие испытания при приеме на работу, однако не гарантирует, что ему не будет отказано в трудоустройстве в связи с отсутствием опыта работы.

Таким образом, стоит сказать, что в настоящее время на рынке труда молодым специалистам необходимо оказывать поддержку при их трудоустройстве по окончании учебных заведений. Автор предлагает обратить внимание на проблему отсутствия опыта молодых специалистов, которая является препятствием для трудоустройства. Предлагается выделять больше квот на целевую форму обучения, поскольку спрос значительно больше предложения. На сегодняшний день рассматривается идея о создании единой площадки информирования граждан о возможности заключения договоров о целевом обучении. Единая площадка будет способствовать более широкому информированию о наличии таких мест, у абитуриента появится возможность поступить на целевое обучение в другой регион. Необходимо рассмотреть вариант заключения срочных трудовых договоров со студентами, которые проходят практическую подготовку в рамках образовательной программы. Это будет являться, так называемым, «нулевым рабочим местом» и будет свидетельствовать о наличии профессионального опыта выпускника, что поможет при дальнейшем трудоустройстве.

#### **Список использованных источников**

1. Дробот Е.В., Макаров И.Н., Журавлева О.В., Нерсисян А.М. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России // Russian Journal of Labor Economics. Март 2020. Том 7. № 3.

2. Уровень удовлетворенности работой выпускников образовательных организаций 2016-2020 гг. выпуска, работающих по найму, по видам трудового договора и связи работы с полученной профессией (специальностью)//[https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/itog\\_trudoustr\\_2021/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html) (дата обращения 14.12.2023 г.)

3. Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 № 489-ФЗ. Доступ из системы КонсультантПлюс.

4. Могилёвкин Е.А., Щербина М.В., Кленина А.Н., Бажин А.С. Карьера молодого специалиста: теория и практика управления // Менеджмент. – 2006. – с. 51.