

УДК 316.334.52+331.58

КАЧЕСТВО ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ НА РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА

Татьяна Ю. Стуken¹.@

¹ Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, 644077, Россия, г. Омск, пр. Мира, 55-а
@Stuken@omsu.ru

Поступила в редакцию 02.02.2018. Принята к печати 27.03.2018.

Ключевые слова: региональные рынки труда, занятость, качество занятости, выпускники вузов, соответствие рабочего места уровню и профилю образования.

Аннотация: Предмет исследования – занятость выпускников вузов на примере Сибирского федерального округа. Цель – оценка качества занятости выпускников. Исследование базируется на микроданных обследования рабочей силы, проводимого Росстатом. Методология основана на сравнении качественных характеристик занятости (трудоустройство в соответствии с уровнем и профилем образования, формальная / неформальная, полная / неполная занятость), на основании которых могут быть сделаны выводы о спросе на труд выпускников. Методы исследования – дескриптивный анализ, регрессионный анализ.

Полученные результаты показали, что треть выпускников трудится на рабочих местах, не требующих высшего образования, и не по профилю полученного образования. Каждый восьмой занят в неформальном секторе. Эти показатели свидетельствуют о более низком качестве занятости выпускников, работающих на территории Сибирского федерального округа, по сравнению со средними для России характеристиками.

Регрессионный анализ выявил, что трудоустройство в соответствии с уровнем и профилем полученного образования детерминировано преимущественно индивидуальными характеристиками выпускников. Лучшие шансы имеют специалисты в области медицины, худшие – выпускники сельскохозяйственных специальностей и направлений подготовки. Не подтвердились предположения о высоком спросе на специалистов в области техники и технологии и о низком спросе – на специалистов в области экономики и управления. Их показатели трудоустройства примерно равны и соответствуют средним значениям.

Полученные выводы могут быть использованы при формировании программ развития образования (прежде всего, на уровне опорных университетов) и совершенствования образовательных программ.

Для цитирования: Стуken Т. Ю. Качество занятости выпускников на региональных рынках труда // Вестник Кемеровского государственного университета. 2018. № 1. С. 33–39. DOI:10.21603/2078-8975-2018-1-33-39.

Одной из важнейших задач, стоящих перед создаваемой в стране сетью опорных региональных университетов, является превращение их в драйверы развития территорий. Для выполнения этой задачи важно понимать роль и место университета и его выпускников в регионе [1; 2]. Среди индикаторов, определяющих позиции университета в регионе, ключевым является занятость его выпускников.

Занятость выпускников в последнее время является предметом пристального внимания специалистов. Отмечается существование глубокого разрыва между профессионально-квалификационной структурой выпускников системы профобразования, с одной стороны, и потребностями рынка труда – с другой. Среди причин такой ситуации обычно называют:

- во-первых, смещение структуры подготовки в сторону кадров высшей квалификации при существовании неудовлетворенного спроса на рабочие специальности и специалистов средней квалификации;
- во-вторых, смещение структуры выпуска в сторону популярных направлений подготовки (экономика, менеджмент, юриспруденция и пр.) при суще-

ственном сокращении выпуска в области техники и технологий.

Выводы о дисбалансе рынка труда, как правило, строятся на основе анализа данных системы образования, формирующей предложение труда. Но корректный анализ профессионально-квалификационной структуры рынка труда требует учета не только предложения, но и характеристик спроса на труд и в конечном итоге – качества занятости.

Качество занятости представляет собой многомерную категорию, включающую не только монетарные, но и немонетарные характеристики [3, р. 9] Так, эксперты ОЭСР рассматривают его с использованием трех групп индикаторов: уровень заработной платы, защищенность на рынке труда, качество рабочей среды, включая содержание труда [4]. В свою очередь, содержание труда применительно к качеству занятости выпускников можно рассматривать через особо актуальные для этой группы (ввиду отсутствия трудового стажа) показатели соответствия рабочего места уровню и профилю полученного образования, а защищенность на рынке труда – через формаль-

ную / неформальную, полную / неполную занятость, занятость в неформальном секторе. Величина заработной платы также имеет важное значение для анализа качества занятости выпускников, однако информация по ней не всегда представлена достаточно полно в сочетании с другими актуальными для выпускников характеристиками занятости. Кроме того, использование данных по заработной плате в регионах требует нивелирования различий в региональных уровнях заработных плат и их покупательной способности, что представляет собой отдельную исследовательскую проблему.

Образовательная политика вуза в значительной мере влияет на качество занятости выпускников, определяя формирование набора компетенций, с которыми они выходят на рынок труда. Важность соответствия рабочего места сформированным компетенциям объясняется многими экономистами.

Во-первых, существует статистически значимая связь между показателем несоответствия компетенций (навыков) и структурной составляющей безработицы [5].

Во-вторых, отдача от специализированных профессиональных знаний имеется только в том случае, если человек работает в соответствии с профилем полученного образования [6].

В-третьих, избыточный уровень образования ведет к росту безработицы среди высококвалифицированных работников, увеличению ее продолжительности и последующим дополнительным затратам на переобучение для работы на местах, требующих более низкой квалификации [7].

При наличии дефицита выпускников какого-либо профиля подготовки логично ожидать более высоких по сравнению со средними показателей трудоустройства и в целом, и в соответствии с полученным профилем и уровнем образования. Также, хотя и с меньшей уверенностью, можно утверждать, что распространенность неполной занятости и неформального трудоустройства в формальном секторе, работы в неформальном секторе по основному месту работы у таких выпускников будет ниже средней. И напротив, если на рынке труда существует избыток выпускников по какой-либо профессии, показатели

трудоустройства окажутся ниже средних, а распространенность неполной и неформальной занятости по основному месту работы – выше.

Факторы, определяющие соответствие уровня и профиля образования рабочему месту, включают индивидуальные различия, региональные характеристики и характеристики рынков труда [8–11].

Целью настоящего исследования является анализ качества занятости выпускников системы высшего образования в регионах Сибирского федерального округа (СФО), одного из крупнейших по территории федеральных округов, имеющего, с одной стороны, большой потенциал развития, а с другой – значительное количество проблем, связанных с недостаточностью инвестиций и развития социальной сферы и инфраструктуры, миграционным оттоком населения (особенно молодежи) из большинства регионов округа.

Информационной базой исследования выступила база данных ежемесячного обследования рабочей силы (2010–2015 гг.), находящаяся в открытом доступе [12].

Выпускники вузов были идентифицированы следующим образом:

- возраст респондента – до 29 лет включительно;
- образование – высшее. Более корректно было бы анализировать трудоустройство в разрезе уровней профессионального образования, однако имеющаяся база данных не позволяет идентифицировать все уровни высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура);
- период, прошедший после окончания вуза – не более года.

Общий объем выборки составил 4567 наблюдений. Работу имеют 70,8 % респондентов, еще 19,6 % хотели бы иметь оплачиваемую работу. Отметим, что уровень занятости выпускников вузов в СФО ниже общероссийского, а уровень незанятости – выше. В среднем по стране работают 73,9 % выпускников вузов с высшим образованием, 17,6 % хотят иметь оплачиваемую работу.

Из данных, приведенных в таблице 1, видно, что уровни занятости и безработицы существенно различаются по регионам СФО.

Таблица 1. Показатели трудоустройства выпускников вузов в регионах Сибирского федерального округа
Table 1. Indicators of employment among graduates in the regions of the Siberian Federal District

Регион	Уровень занятости, %	Уровень незанятости, %	Уровень безработицы, %
Республика Алтай	66,40	33,60	13,00
Республика Бурятия	64,50	35,50	12,70
Республика Тыва	54,50	45,50	27,70
Республика Хакасия	70,50	29,50	18,40
Алтайский край	70,40	29,60	14,30
Забайкальский край	63,60	36,40	20,30
Красноярский край	78,20	21,80	9,40
Иркутская область	73,40	26,60	13,50
Кемеровская область	74,10	25,90	14,60

Регион	Уровень занятости, %	Уровень незанятости, %	Уровень безработицы, %
Новосибирская область	78,40	21,60	8,30
Омская область	63,00	37,00	12,10
Томская область	67,60	32,40	10,10

Наибольшие проблемы с трудоустройством отмечаются по южным регионам Восточной Сибири – в Забайкалье, Тыве (уровень безработицы более 20 %). Лучшие показатели зафиксированы в Красноярском крае и Новосибирской области, где уровень занятости превысил 78 %, а уровень безработицы составил менее 10 %.

Основные показатели качества занятости выпускников вузов, проживающих в СФО и РФ, представле-

ны в таблице 2. Они свидетельствуют о том, что большинство рассматриваемых характеристик качества занятости выпускников, проживающих на территории СФО, ниже, чем в среднем по стране.

Вместе с тем различия приведенных показателей по регионам весьма значительны и слабо коррелируют с ситуацией на региональных рынках труда (таблица 3).

Таблица 2. Характеристики занятости выпускников вузов Сибирского федерального округа и РФ
Table 2. Characteristics of employment of graduates in the Siberian Federal District vs. the rest of the Russian Federation

Показатель	Значение, %	
	СФО	РФ
Работают в соответствии с полученным профилем образования. (Показатель рассчитывался по суммарной доле ответов «Да» и «Скорее да» на вопрос о соответствии работы полученной специальности).	62,3	65,8
Работают в соответствии в полученным уровнем образования. (Соответствие определялось на основании отнесения респондента к руководителям или специалистам высшего уровня квалификации).	62,4	59,5
Работают по найму на основе устной договоренности	2,2	1,8
Работают в неформальном секторе	13,1	12,5
Работают неполное рабочее время по найму	1,7	0,8

Таблица 3. Характеристики занятости выпускников вузов по регионам Сибирского федерального округа
Table 3. Characteristics of employment among graduates according to regions of the Siberian Federal District

Регион	Доля занятых, %				
	в соответствии с профилем образования	в соответствии с уровнем образования	по найму на основе устной договоренности	в неформальном секторе	неполное рабочее время
Республика Алтай	55,4	56,0	3,7	14,3	0,6
Республика Бурятия	68,3	52,7	0,6	16,8	0,6
Республика Тыва	71,1	66,7	2,5	11,1	1,6
Республика Хакасия	63,4	50,0	0,8	20,9	0,0
Алтайский край	59,7	57,1	1,8	15,2	0,5
Забайкальский край	66,2	66,2	2,6	15,9	1,1
Красноярский край	63,0	65,7	0,5	7,2	0,5
Иркутская область	61,6	57,5	3,3	13,8	1,0
Кемеровская область	56,8	55,3	2,1	8,3	1,1
Новосибирская область	65,4	61,0	2,0	6,7	1,4
Омская область	59,2	61,3	2,6	13,3	0,9
Томская область	62,1	55,3	3,8	12,4	2,1

Остановимся подробнее на показателях соответствия имеющейся работы уровню и профилю образования, поскольку именно они в наибольшей степени характеризуют влияние высшей школы на занятость выпускников и определяют роль и место системы выс-

шего образования в регионе. Соответствие рабочего места по основной работе полученной специальности было оценено на основе ответа респондентов на вопрос о связи работы с полученной профессией (таблица 4).

Таблица 4. Оценка респондентами соответствия рабочего места профилю полученного образования, %
Table 4. Respondents' assessment of workplace compliance with the profile of their education, %

Группа специальностей (направлений подготовки)	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет	Объем под-выборки
Естественные науки и математика	45,1	10,8	6,9	37,3	102
Гуманитарные и социальные науки	51,9	11,9	7,6	28,7	513
Образование и педагогика	54,1	8,7	5,5	31,7	527
Здравоохранение	85,2	5,2	3,5	6,1	115
Культура и искусство	55,0	5,0	7,5	32,5	40
Экономика и управление	43,0	18,3	9,0	29,7	1073
Сельское хозяйство	29,1	17,4	4,7	48,8	86
Техника и технологий	49,9	11,2	6,8	32,1	748
Прочее	48,4	6,5	6,5	38,7	31
В среднем	49,2	13,1	7,3	30,4	100

Несмотря на то, что причины профессиональных диспропорций на рынке труда чаще всего связываются с избыточной подготовкой экономистов, данные таблицы 4 не подтверждают этого распространенного мнения. Действительно, по указанной группе специальностей фиксируется максимальный выпуск, однако и показатели трудоустройства по профилю образования находятся на уровне средних. Так, суммарная доля ответивших «да» и «скорее да» среди выпускников-экономистов оказалась такой же (61,3 %), как и среди выпускников в области техники и технологий (61,1 %). При этом значительно более худшие шансы на трудоустройство по специальности имеют выпускники сельскохозяйственных программ, из которых каждый второй не идет работать по специальности. Более высокие по сравнению со средними шансы на трудоустройство

по специальности имеют выпускники программ в области здравоохранения. По остальным группам значительной вариации не обнаруживается.

Несмотря на то, что большинство выпускников устраивается работать на должности специалистов высшего уровня квалификации, каждый седьмой идет работать на должности специалистов среднего звена и примерно каждый пятый становится рабочим (таблица 5). Обращает на себя внимание и то, что почти 2 % выпускников занимают рабочие места, вообще не требующие профессионального обучения.

Оценку факторов, влияющих на соответствие работы полученной специальности и профилю образования проведем с использованием регрессионного анализа (логит-регрессии).

Таблица 5. Распределение работающих выпускников по видам занятий
Table 5. Distribution of working graduates according to occupation

Виды занятий	Удельный вес занятых, %
Руководители	6,99
Специалисты высшего уровня квалификации	52,55
Специалисты среднего уровня квалификации	15,64
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	4,79
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	10,08
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	1,27
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	3,68

Виды занятий	Удельный вес занятых, %
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	3,12
Неквалифицированные рабочие	1,89

Зависимые переменные:

1. Соответствие рабочего места профилю образования. Переменная принимает значение 1, если на вопрос о связи работы с полученной профессией респондент ответил «Да» или «Скорее да», и 0 – в противном случае.

2. Соответствие рабочего места уровню полученного образования. Переменная принимает значение 1, если занятие респондента относится к группе руководителей или специалистов высшего уровня квалификации, и 0 – в противном случае.

Все регрессоры условно можно поделить на две группы:

1. Индивидуальные характеристики работников, в том числе бинарные переменные, характеризующие пол респондента, его семейное положение, наличие детей, профиль образования.

2. Характеристики рынка труда, включающие тип населенного пункта, уровень безработицы в регионе, структуру занятости по видам экономической деятельности.

Обратимся к результатам расчетов.

Имеющиеся данные не позволили зафиксировать статистически значимое влияние характеристик рынка труда на вероятность трудоустройства в соответствии с полученным профилем и уровнем образования. Соответствие работы полученной профессии в большей степени детерминировано индивидуальными характеристиками выпускников и профилем полученного ими образования.

Снижение шансов на получение работы в соответствии с имеющейся специальностью отмечается для мужчин ($p < 0,1$). Этот вывод согласуется с имеющимися исследованиями, в том числе и выполненными на примере взрослого населения по другим странам. Объяснением этого эффекта, в частности, может быть более высокая мобильность мужчин и меньшая распространенность в отношении них практик профессиональной сегрегации.

Шансы на получение работы по специальности и в соответствии с уровнем полученного образования снижаются при наличии у респондента детей ($p < 0,05$). Данный факт хорошо объясняется ростом занятости в домашнем хозяйстве у таких индивидов. Кроме того, рост потребности в доходе может сокращать время поиска работы и приводить к снижению

полезности профессиональной реализации при выборе рабочего места.

В части влияния профиля образования на трудоустройство результаты регрессионного анализа полностью подтвердили сделанные ранее выводы. Статистически значимо отличаются от средней вероятности трудоустройства по профессии показатели для получивших образование в области сельского хозяйства (отрицательное влияние, $p < 0,01$) и медицинское образование (положительное влияние, $p < 0,01$). Для медицинского образования, кроме того, зафиксирована более высокая вероятность трудоустройства в соответствии с уровнем образования ($p < 0,01$).

Вероятность трудоустройства по специальности и в соответствии с уровнем полученного образования для выпускников остальных программ статистически значимо не отличается от средней. Возможно, что компетенции, приобретаемые выпускниками популярных у молодежи программ, позволяют им достаточно успешно строить карьеру на рынке труда в смежных областях деятельности. В то же время декларируемый высокий спрос на специалистов других, менее популярных профилей по факту таковым не является, поскольку выпускникам не предлагается конкурентоспособная заработная плата. В итоге сформированные узкоспециализированные навыки оказываются невостребованными, а издержки общества (как правило, более высокие, если речь идет о навыках в области техники, технологии, сельского хозяйства) не окупаются.

Практическим следствием полученных результатов, на наш взгляд, является осознание вузами необходимости проведения продуманной и взвешенной политики в части реализуемых программ. В частности, в отношении региональных опорных университетов речь может идти о формировании институциональной среды, создающей стимулы для:

– выстраивания региональных образовательных моделей, учитывающих состояние и структуру экономики региона;

– построения системы мониторинга трудоустройства выпускников, отражающей востребованность приобретенных в вузе навыков;

– трансформации образовательных программ (прежде всего, программ бакалавриата) в направлении снижения узкопрофильных дисциплин.

Литература

1. Chatterton P., Gooddard J. The Response of Higher Education Institutions to Regional Needs // European Journal of Education. 2000. Vol. 35. № 4. P. 475–496.
2. Leadership for World-Class University: Challenges for Developing Countries /ed. by Altbach P. G. N. Y.; L.: Routledge, 2010. 272 p.
3. Dahl S.-A., Nesheim T., Olsen K. M. Quality of work – concept and measurement: Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. Edinburgh, 2009. 28 p.

4. How good is your job? Measuring and assessing job quality. Режим доступа: <http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf> (дата обращения: 20.01.2018).
5. Humal K. Education-occupation mismatch and its effect on unemployment in Sweden. Lind: Lind University. 2013. 33 p.
6. Heijke H., Meng C., Ramaekers G. An investigation into the role of human capital competences and their pay-off. Maastricht: Maastricht University, 2002. P. 750–773.
7. McGuinness S. Overeducation in the labour market // *Journal of economic surveys*. 2006. Vol. 20. P. 387–418.
8. Davia M. A., McGuinness S., O'Connell P. J. Determinants of regional differences in rates of overeducation in Europe // *Social Science Research*. 2017. Vol. 63. P. 67–80.
9. Flisi S., Goglio V., Meroni E., Rodrigues M., Vera-Toscano E. Occupational mismatch in Europe: Understanding overeducation and overskilling for policy making. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. 92 p.
10. Kupets O. Education-job mismatch in Ukraine: Too many people with tertiary education or too many jobs for low-skilled? // *Journal of comparative economics*. 2016. Vol. 44. P. 125–147.
11. Ramos R., Sanroma E. Overeducation and Local Labour Markets in Spain // *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*. 2013. Vol. 104. P. 278–291.
12. Трудовые ресурсы. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения: 29.11.2017).

THE QUALITY OF EMPLOYMENT OF GRADUATES ON REGIONAL LABOUR MARKETS

Tatyana Yu. Stuken¹.@

¹ Dostoevsky Omsk State University, 55a, Mira Ave., Omsk, Russia, 644077

@ Stuken@omsu.ru

Received 02.02.2018. Accepted 27.03.2018.

Keywords: regional labor markets, employment, job quality, graduates of universities, education-occupation-mismatch.

Abstract: The current research features employment of university graduates in the Siberian Federal District. The objective is to assess the quality of employment among higher education system graduates. The study is based on microdata obtained from a survey on employment conducted by the Federal Service of State Statistics (Rosstat). The methodology is based on a comparison of employment characteristics (the level and profile of education, formal / informal, full / part-time employment) that reflect a possible demand for graduates on the local labour market. The main research methods are descriptive and regression analysis.

The obtained results indicate that approximately one third of graduates fail to find work according to their specialty and perform jobs that do not require higher education. Every eighth graduate is employed in the informal sector. These figures indicate a lower quality of employment of graduates in the Siberian Federal District, compared with the average indicators for Russia.

A regression analysis has showed that employment in accordance with the level and profile of education is determined mainly by individual characteristics of individuals. The best chances are in the field of medicine, the worst – in agriculture. The assumptions about a high demand for specialists in the field of engineering and technology and a lower demand for specialists in economics and management have not been confirmed. These employment rates turned out to be approximately equal and correspond to average values. The obtained results can be used in the formation of programs of education development (primarily at the level of flagship universities) and improvement of educational programs.

For citation: Stuken T. Yu. Kachestvo zaniatosti vypusnikov na regional'nykh rynkakh truda [The Quality of Employment of Graduates on Regional Labour Markets]. *Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences*, no. 2 (2018): 33–39. DOI:10.21603/2500-3372-2018-2-33-39.

References

1. Chatterton P., Gooddard J. The Response of Higher Education Institutions to Regional Needs. *European Journal of Education*, 35, no. 4 (2000): 475–496.
2. *Leadership for World-Class University: Challenges for Developing Countries*. Ed. by Altbach P. G. N. Y.; L.: Routledge, 2010, 272.

3. Dahl S.-A., Nesheim T., Olsen K. M. *Quality of work – concept and measurement: Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*. Edinburgh, 2009, 28.
4. *How good is your job? Measuring and assessing job quality*. Available at: <http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf> (accessed 20.01.2018).
5. Humal K. *Education-occupation mismatch and its effect on unemployment in Sweden*. Lind: Lind University, 2013, 33.
6. Heijke H., Meng C., Ramaekers G. *An investigation into the role of human capital competences and their pay-off*. Maastricht: Maastricht University, 2002, 750–773.
7. McGuinness S. Overeducation in the labour market. *Journal of economic surveys*, 20 (2006): 387–418.
8. Davia M. A., McGuinness S., O'Connell P. J. Determinants of regional differences in rates of overeducation in Europe. *Social Science Research*, vol. 63 (2017): 67–80.
9. Flisi S., Goglio V., Meroni E., Rodrigues M., Vera-Toscano E. *Occupational mismatch in Europe: Understanding overeducation and overskilling for policy making*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014, 92.
10. Kupets O. Education-job mismatch in Ukraine: Too many people with tertiary education or too many jobs for low-skilled? *Journal of comparative economics*, vol. 44 (2016): 125–147.
11. Ramos R., Sanroma E. Overeducation and Local Labour Markets in Spain. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, vol. 104 (2013): 278–291.
12. *Trudovye resursy* [Labor resources]. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (accessed 29.11.2017).