

УДК 378

<sup>1</sup>*И.Ю. Верчагина*, <sup>2</sup>*С.И. Григашкина*, <sup>3</sup>*В.В. Меркурьев*, <sup>3</sup>*А.Г. Чупрякова*

<sup>1</sup> Кузбасский технический университет имени Т.Ф. Горбачева, филиал в г. Белово, Белово, email: viy.77@mail.ru

<sup>2</sup> Кузбасский государственный аграрный университет имени В.Н. Полецкова, Кемерово, email: grigashkina\_si@mail.ru

<sup>3</sup> Кузбасский технический университет имени Т.Ф. Горбачева, Кемерово, email: merkurevvv@kuzstu.ru, chupa.69@mail.ru

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ- КУЗБАССА: АНАЛИТИКА СОСТОЯНИЯ И РИСКОВ**

**Ключевые слова:** рынок труда, студенческая молодежь, кадровые риски, трудоустройство.

Значение описания профессионально-поведенческого профиля студенческой молодежи во многом состоит в прогнозировании поведения выпускников ВУЗов на рынке труда, а также определении, насколько комфортно и безопасно они будут себя чувствовать в той или иной профессии, как будут выстроены отношения с работодателем. Снижение кадровых рисков со стороны работодателей позволяет снизить управленческие издержки на кадровые вопросы и повысить эффективность использования персонала в трудовой деятельности. Со стороны самих представителей студенческой молодежи осознание возможности минимизировать последствия молодежных кадровых рисков позволит в перспективе принимать более обоснованные решения относительно профессиональной социализации и развития в профессии, полученной в ВУЗе. По результатам исследования, описанного в статье, ВУЗы и организации-работодатели должны выстраивать взаимодействие в правовом поле, создаваемом на государственном уровне, с учетом изменения ценностных ориентиров современной студенческой молодежи и на основе трансформационных процессов регионального рынка труда.

<sup>1</sup>*I.Y. Verchagina*, <sup>2</sup>*S.I. Grigashkina*, <sup>3</sup>*V.V. Merkurev*, <sup>3</sup>*A.G. Chupryakova*

<sup>1</sup> Kuzbass Technical University named after T.F. Gorbachev, branch in Belovo, Belovo, email: viy.77@mail.ru

<sup>2</sup> Kuzbass State Agrarian University named after V.N. Poletskov, Kemerovo, email: grigashkina\_si@mail.ru

<sup>3</sup> Kuzbass Technical University named after T.F. Gorbachev, Kemerovo, email: merkurevvv@kuzstu.ru, chupa.69@mail.ru

## **PROFESSIONAL AND BEHAVIORAL PROFILE OF STUDENTS IN THE KEMEROVO REGION-KUZBASS: STATUS AND RISK ANALYSIS**

**Keywords:** labor market, students, personnel risks, employment.

The significance of describing the professional and behavioral profile of student youth largely lies in predicting the behavior of university graduates in the labor market, as well as determining how comfortable and safe they will feel in a particular profession, and how relationships with the employer will be built. Reducing personnel risks on the part of employers makes it possible to reduce management costs on personnel issues and increase the efficiency of using personnel in work activities. On the part of student representatives themselves, awareness of the possibility of minimizing the consequences of youth personnel risks will allow in the future to make more informed decisions regarding professional socialization and development in the profession obtained at the university. According to the results of the study described in the article, universities and employing organizations must build interaction in the legal field created at the state level, taking into account the changing value orientations of modern students and based on the transformation processes of the regional labor market.

Экономической аксиомой является тот факт, что молодежь, как носитель новых знаний, трудовых ценностей и норм, выступает основой трудовых ресурсов и источником экономическо-

го потенциала государства, имеющего в качестве определяющего вектора развития переход к цифровой экономике, что трансформирует современный рынок труда и региональные рын-

ки труда, в частности. Неминуемость такой трансформации рынка труда должна восприниматься через призму неизбежности нововведений правового, финансового, социального толка для своевременной адаптации и грамотного реагирования как со стороны субъектов этого рынка, так и со стороны его объектов.

### **Цель исследования**

Целью исследования является изучение и описание профессионально-поведенческого профиля студенческой молодежи, которая формирует потенциал развития регионов Сибирского федерального округа на основе метода статистического анализа и социологического метода.

### **Материал и методы исследования**

Знание профессионально-поведенческого профиля студенческой молодежи в быстро меняющемся мире очень актуально, так как это дает возможность работодателю понять, чего ожидать от будущего сотрудника в разных ситуациях.

Профессионально-поведенческий профиль обучающегося представляет собой ядро, на котором строится оценка профессионального поведения молодого человека и последующая работа с ним.

Умение оценивать профессионально-поведенческий профиль обучающегося позволяет учитывать особенности каждого конкретного человека для того, чтобы правильно расставлять по функциональной принадлежности, формулировать профессиональные задачи, определять профессиональные возможности и ограничения в рамках данной профессии.

Профессионально-поведенческий профиль можно определить, задавая соответствующие вопросы, ответы на которые позволят выявить кадровые риски для компании и молодежные кадровые риски для самих представителей студенческой молодежи.

Для целей исследования профессионально-поведенческого профиля студенческой молодежи в ноябре 2024 года был проведен онлайн-

опрос студентов двух ВУЗов Кемеровской области-Кузбасса (Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева и Кузбасский государственный аграрный университет имени В.Н. Полецкого) по авторской анкете-опроснику, включающему 13 закрытых вопросов, при формулировке которых использованы приемы: вопросы с вариантами ответов; альтернативные вопросы, вопросы со шкалой Лайкерта [1], шкалированный вопрос на семантический дифференциал. Объем выборки 219 человек.

Кроме того, в период с октября по декабрь 2024 года на основе использования метода контент-анализа были изучены имеющиеся на рынке труда Кемеровской области-Кузбасса вакансии. В качестве источников информации по данному вопросу использовались объявления из интернет-источников, а именно сайты с объявлениями о вакансиях по техническим специальностям, официальные сайты государственной службы занятости населения [2-4], а также объявления, размещенные в печатных средствах массовой информации.

В Сибирском федеральном округе (далее – СФО) по состоянию на 2022-2023 учебный год общая численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, составила 474,5 тыс. чел. (или 11,5% от общей численности студенческого контингента в РФ) [5]. Региональными лидерами по данному показателю являются Новосибирская и Томская области. Сравнение численности студенческого контингента и численности населения региона позволяет нам сформировать представление о тех субъектах Сибирского федерального округа, в которых проводится активная политика по привлечению обучающихся в учреждения высшего образования, в том числе из других регионов.

Динамика численности студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в Сибирском федеральном округе (2015-2023 гг.) представлена в таблице 1 [5].

**Таблица 1**

Динамика численности студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в Сибирском федеральном округе (2015-2023 гг.)

	Число студентов (2015 г., тыс. чел.)	Число студентов (2023 г., тыс. чел.)	Динамика численности студентов (2023 г. в сравнении с 2015 г., тыс. чел.)	Динамика численности студентов (2023 г. в сравнении с 2015 г., проценты)	Процент студентов от общей численности населения региона (2023 г.)
Республика Алтай	3,3	2,6	- 0,7	- 21,2%	1,2
Республика Тыва	4,7	6,0	+1,3	+ 27,6%	1,7
Республика Хакасия	8,6	7,6	- 1,0	- 11,6%	1,4
Алтайский край	60,7	51,8	- 8,9	- 14,6%	2,4
Красноярский край	89,7	65,4	- 24,3	- 27,09%	2,3
Иркутская область	79,2	64,1	- 15,1	-19,06%	2,7
Кемеровская область – Кузбасс	61,6	44,5	-17,1	- 27,7%	1,7
Новосибирская область	110,2	98,3	- 11,9	- 10,8%	3,5
Омская область	88,7	72,6	- 16,1	- 18,1%	3,9
Томская область	63,5	61,7	- 1,8	- 2,8%	5,9

**Таблица 2**

Динамика численности НПС в отдельных регионах Сибирского федерального округа (2011-2019 гг.)

	Численность НПС (2010-2011 уч. г.)	Численность НПС (2018-2019 уч. г.)	Динамика численности НПС (2019 г. в сравнении с 2011 г., чел.)	Динамика численности НПС (2019 г. в сравнении с 2011 г., проценты)
Алтайский край	4 584	2 579	- 2 005	- 43,7%
Красноярский край	7 046	4 846	- 2 200	- 31,2%
Иркутская область	5 557	3 527	- 2 030	-36,5%
Кемеровская область – Кузбасс	4 737	2 451	- 2 286	- 48,2%
Новосибирская область	7 403	5 424	- 1 979	- 26,8%
Омская область	5 391	3 344	- 2 047	- 38%
Томская область	5 286	3 944	- 1 342	- 25,4%

Сводная таблица 1, составленная на основании данных Росстата, свидетельствует о том, что практически во всех субъектах Сибирского федерального округа (кроме Республики Тыва) за период с 2015 по 2023 гг. произошло сокращение численности студенческого контингента. При этом анализ относительных показателей динамики численности студентов (2023 г. в сравнении

с 2015 г.) свидетельствует о том, что минимальное сокращение студентов произошло в Новосибирской и Томской областях, максимальное – в Кемеровской области – Кузбассе, Красноярском крае и Республике Алтай. Сопоставление численности студентов с численностью населения регионов позволяет сделать очевидный вывод о том, что такие регионы как Томская, Омская и Новосибир-

ская области являются наиболее привлекательными для абитуриентов не только своего региона, но и других субъектов РФ. В этом отношении промышленно развитый Кузбасс становится донором студенческой молодежи, теряя потенциальную рабочую силу и квалифицированные кадры. Среди субъектов СФО наибольшее абсолютное сокращение численности студенческого контингента произошло в Красноярском крае и Кемеровской области – Кузбассе.

Схожие данные по Кемеровской области представлены в Государственной программе Кемеровской области – Кузбасса «Наука и университеты Кузбасса» на 2022 – 2026 гг., утвержденной постановлением Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 30 сентября 2021 г. N 585 [5]. В течение десяти лет (с 2011 по 2019 гг.) число образовательных организаций высшего образования, расположенных на территории Кемеровской области-Кузбасса, сократилось вдвое и составило 8,2% от общего количества в СФО, это последнее место в СФО. Прием абитуриентов на программы высшего образования за указанный период сократился в Кузбассе на 40%. Численность научно-педагогического состава (НПС) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по программам высшего образования, сократилась вдвое, с 4737 чел. в 2011 г. до 2451 чел. в 2019 г. [5].

Однако аналогичная ситуация наблюдается и в других регионах СФО. Среди регионов СФО, которые лидируют в сфере предоставления образовательных услуг, наименьшее сокращение численности НПС произошло в Новосибирской и Томской области, тогда как наибольшее приходится на Алтайский край и Кемеровскую область – Кузбасс. Очевидным анти-лидером по данному показателю является именно Кемеровская область – Кузбасс (табл.2) [5].

Так как по СФО нам доступны только данные за период с 2011 по 2019 гг., то необходимо оценить общую динамику численности НПС в пределах РФ. Сводные данные по РФ дают нам схожую картину. Так, если численность НПС в 2011 г. в РФ составляла 356,8 тыс. чел., то в 2023 г. – 215,1 тыс. чел., то есть сокращение численности НПС

в абсолютных показателях за период с 2011 по 2023 гг. составило 141,7 тыс. чел., в относительных – на 39,7%.

Данный показатель в целом соответствует динамике регионов СФО (при более худшем сценарии в Кемеровской области). Отсутствие полноценного замещения НПС организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам высшего образования, свидетельствует о снижении качества предоставляемых образовательных услуг, а также о невысокой мотивации молодежи к работе в данной профессиональной сфере. Применительно к регионам СФО это также может потенциально увеличивать отток молодых людей, мотивированных на получение качественного образования, так и педагогических кадров, и способствовать еще большему сокращению трудовых ресурсов территории.

Описанные тенденции по результатам анализа показателей за рассмотренные периоды характерны и на сегодняшний день. Хотя есть некая надежда на то, что реформирование ВУЗовского образования, предполагаемое с сентября 2026 года, внесет положительные коррективы в существующее положение дел в высшем образовании, как по форме, так и по содержанию.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

Проведенный опрос обучающихся двух ВУЗов Кемеровской области свидетельствует о высокой готовности студентов к переезду в другой регион. Ключевыми факторами, определяющими готовность к трудовой миграции, являются такие как уровень заработной платы (отметили 23,6% опрошенных), возможность карьерного роста (20,6%), лучшие условия труда (19,8%). На первом месте для студентов, как для потенциальных участников рынка труда, находятся факторы, непосредственно связанные с трудовой деятельностью. Тогда как такие факторы как возможность самореализации (12,2%), климатические условия территории (10% опрошенных), социальные льготы и гарантии (7,3%), имидж предприятия-работодателя (6,5%) играют для опрошенных второстепенную роль.

Для более полного анализа потенциала развития регионального рынка труда нами сопоставлены данные по трудоустройству выпускников ВУЗов в различных регионах СФО. Так как объем статьи не позволяет включить в анализ все субъекты, входящие в состав СФО, ограничимся исследованием тех субъектов СФО, в которых выявлена наибольшая численность студентов в структуре населения региона – это Новосибирская, Томская и Омская области. В качестве контрольной группы для целей нашего исследования рассматривались промышленно развитые регионы, в которых произошло наибольшее сокращение численности студентов в рамках изучаемого периода. Данный анализ позволяет сравнить, насколько востребованы на рынке труда выпускники ВУЗов различных регионов.

При этом, выпускник ВУЗа, получивший образование в одном регионе, далеко не обязательно трудоустраивается на работу в этом же регионе. Одной из причин такого положения дел может быть районное регулирование оплаты труда, принятое законодательно. И несмотря на то, что это важно не только для работающей молодежи, а для всего трудоспособного населения страны, но некая «легкость на подъем» именно молодежи способствует росту ее трудовой миграции. Причем, чаще стремятся к поиску лучших условий оплаты

труда амбициозные, талантливые молодые специалисты, осознающие в качестве своего конкурентного преимущества на рынке труда наличие диплома «с отличием».

Данные, полученные по результатам опроса студентов двух ВУЗов Кузбасса, подтверждают эти выводы. Так, на вопрос «Считаете ли Вы, что полученных за период обучения в ВУЗе знаний, умений и навыков будет достаточно для того, чтобы при трудоустройстве с самого начала работы подтвердить свою конкурентоспособность, как полноправного члена профессионального сообщества?» 77 (34,8%) респондентов именно так и считают, в то же время 52 (23,5%) респондентов ответили: «В течение первого полугодия после начала работы я не смогу конкурировать с профессионалами, так как полученных за период обучения в ВУЗе знаний, умений и навыков не достаточно».

В качестве объекта исследования нами были рассмотрены специальности (направления подготовки), относящиеся такой укрупненной группе специальностей как инженерное дело, технологии и технические науки. Выбор определяется значимостью специальностей данного профиля для региональных экономик. Все представленные в анализе регионы относятся к промышленно развитым и вносят существенный вклад в ВРП СФО (табл. 3) [5].

**Таблица 3**

Показатели трудоустройства выпускников, получивших высшее образование по специальности (направлению подготовки), относящейся к укрупненной группе специальностей «Инженерное дело, технологии и технические науки»

Регион	выпуск 2023			выпуск 2019		
	Численность выпускников	Доля трудоустроенных	Средняя заработная плата	Численность выпускников	Доля трудоустроенных	Средняя заработная плата
Кемеровская область – Кузбасс	2235	79,4	76 145,8	2632	88,8	96 194,8
Красноярский край	3941	66,3	71 833,9	4094	79,2	102 252,8
Новосибирская область	3169	72,8	70 344,4	4309	83,5	101 526,3
Омская область	3677	78,2	76 787,8	3741	86,2	99744,1
Томская область	2694	70,7	76 145,8	3151	88,1	114023,8

**Таблица 4**

Ответы на вопрос (Оцените, пожалуйста, важность каждого из следующих критериев при трудоустройстве выпускников ВУЗа по шкале от «1» до «5», где «5» – «очень важно», «1» – «совсем неважно»

	НЕВАЖНО/ВАЖНО				
	1	2	3	4	5
уровень заработной платы	0,5%	0,9%	9,5%	19%	70,1%
возможность карьерного роста	18,9%	0,5%	0,9%	5,9%	73,8%
имидж предприятия-работодателя	2,8%	3,7%	24,6%	31,4%	37,5%
хорошие условия труда	0,5%	0,9%	6,4%	20,5%	71,8%
удаленность места работы от места проживания	6,8%	9,0%	19,0%	31,2%	33,9%
возможность самореализации	1,8%	3,6%	11,8%	28,5%	54,3%
социально-психологический климат в коллективе	2,7%	4,5%	14,1%	29,1%	49,5%
социальные льготы и гарантии	3,2%	4,6%	24,2%	26,0%	42,0%

**Таблица 5**

Показатели динамики средней заработной платы выпускников, получивших высшее образование по специальности (направлению подготовки), относящейся к укрупненной группе специальностей «Инженерное дело, технологии и технические науки»

Регион	Средняя заработная плата выпускников 2023 г. (руб.)	Средняя заработная плата выпускников 2019 г. (руб.)	Прирост (в процентах)
Кемеровская область	76 145,8	96 194,8	+26,3%
Красноярский край	71 833,9	102 252,8	+42,3%
Новосибирская область	70 344,4	101 526,3	+44,3%
Омская область	76 787,8	99 744,1	+29,9%
Томская область	76 145,8	114023,8	+49,7%

Представленные данные в таблице 3 свидетельствуют о том, что во всех анализируемых регионах СФО произошло сокращение выпуска специалистов с высшим образованием по укрупненной группе специальностей «Инженерное дело, технологии и технические науки» в 2023 г. в сравнении с 2019 г. На момент выпуска (2023 г.) наибольшая доля трудоустроенных приходится на Кемеровскую область-Кузбасс (79,4%), наименьшая – на выпускников Красноярского края (66,3%). Однако, по истечению 4 лет доля трудоустроенных выпускников, окончивших ВУЗ в 2019 г., увеличивается во всех анализируемых регионах СФО, достигая максимального показателя в Кемеровской области – Кузбассе (88,8%).

Уровень заработной платы и сам факт наличия (или отсутствия) работы

свидетельствует как о востребованности специалистов данного направления, так и о возможных диспропорциях рынка труда и системы высшего образования.

Среди 219 опрошенных студентов большинство в качестве главных приоритетов при выборе места работы называют такие критерии как «возможность карьерного роста» (73,8%), «хорошие условия труда» (71,8%) и «уровень заработной платы» (70,1%). Наименьшее значение студенты придают таким факторам как «удаленность места работы от места проживания» (33,9%), «имидж предприятия-работодателя» (37,7%), «социальные льготы и гарантии» (42%) (табл. 4).

Это свидетельствует о том, что в регионах СФО за последние десятилетия произошла как адаптация населения к такой модели трудоустройства, как ра-

бота вахтовым методом (при значительной удаленности места работы от места проживания), так и снижение ориентации молодых людей на социальные льготы и гарантии, отсутствие которых молодежь готова компенсировать высокой заработной платой и карьерными возможностями.

Так как студенты при выборе места работы ориентированы, прежде всего, на уровень заработной платы, это приводит к необходимости сравнить регионы СФО по динамике средней заработной платы специалистов анализируемого профиля (табл. 5) [6].

Таким образом, хотя в Кемеровской области – Кузбассе средний выпускник инженерной специальности имеет больше шансов быть трудоустроенным сразу после окончания ВУЗа, не имея опыта работы или имея минимальный опыт, однако именно в Кемеровской области отмечается наименьший прирост заработных плат выпускников (2023 г. выпуска по сравнению с 2019 г.). Наибольший прирост по заработной плате дают три (из пяти анализируемых) регионов СФО – Томская, Новосибирская области и Красноярский край. Данный показатель может потенциально оказывать негативное влияние на рынок труда Кемеровской и Омской области, способствуя оттоку квалифицированных трудовых ресурсов в сопредельные территории с более высокими заработными платами.

При этом считаем совершенно обоснованным предположение, что поведенческий профиль студенческой молодежи из каждого из указанных субъектов России очень схож по критерию «высокая оплата труда в сочетании с завышенными амбициями карьерного роста». Остро стоящий на повестке вопрос о повышении оплаты труда не только большинства специальностей (направлений подготовки), относящейся к укрупненной группе специальностей «Инженерное дело, технологии и технические науки», но и дефицитных специальностей не разрешается в рамках ежегодного законодательного изменения МРОТ и прожиточного минимума.

Актуальность проблематики молодежных кадровых рисков состоит

так же в том, что их первопричиной является ярко выраженная дифференциация оплаты труда в отраслевом разрезе. А отсутствие у выпускников ВУЗов стажа профессиональной деятельности и опыта работы является отягощающим фактором складывающейся ситуации на региональном рынке труда. Закономерно относительно низкая заработная плата на начальном этапе профессиональной деятельности во многом объясняет поведенческую реакцию молодежи, получившей высшее образование по технической специальности. Таким образом, среди проблем, выявленных нами в ходе данного исследования, можно выделить недостаточную проработанность в научном и законодательном плане вопросов разграничения сфер занятости, в которых наблюдается дефицит кадров из-за низких заработных плат, и сфер занятости, в которых не требуется специальная подготовка. Речь идет о риске возможного ухода из профессии (несвязности трудовой деятельности с полученной специальностью).

Показательным в этой связи является ответ респондентов на такой вопрос анкеты: «Что может стать потенциальной причиной смены профессии в будущем?». Он состоял в ранжировании по значимости нескольких вариантов. 24,4% респондентов первенство отдали ответу «Уровень заработной платы», на втором месте по выбору (20,3%) ответ «Лучшие условия труда», третье место (17,5%) занял ответ «возможность карьерного роста» (рис. 1).

По данным опроса на вопрос «Считаете ли Вы, что конкуренция в отрасли Вашего будущего трудоустройства по получаемой специальности позволит найти работу сразу после окончания ВУЗа?» 98 чел. (44%) однозначно ответили «ДА» и еще 102 чел. (46%) выбрали ответ «Скорее ДА, чем НЕТ».

Однако, мониторинг ситуации на рынке труда Кемеровской области – Кузбасса, позволил авторам исследования сделать вывод о том, что имеющиеся вакансии далеко не всегда представлены теми профессиональными сферами, в которых выпускники ВУЗов могли бы реализоваться и применить полученные знания, умения и навыки.

Это способствует формированию диспропорций на рынке труда и возникновению такой категории молодежного кадрового риска, как риск ухода из профессии на этапе адаптации к условиям первого работодателя, который состоит в поиске альтернативных вариантов заработка в таких сферах, как торговля, бытовые, ремонтно-отделочные услуги, общественное питание и т. п. Основное, чем рискует молодежь, попавшая в зону такого риска, это невозможность актуализации полученных в ВУЗе знаний и навыков, отсутствие перспектив карьерного профессионального роста.

Следует так же сделать акцент и на том, что практика показывает увеличение количества фактов нарушения прав работников в этих сферах в части выплаты заработной платы, несоблюдения прочих трудовых прав наемного персонала и высокой вовлеченностью в неофициальную занятость, что противоречит нормам трудового законодательства. Причем зачастую низкая юридическая подкованность выпускников группы специальностей «Инженерное дело, технологии и технические науки» затрудняет идентификацию случаев нарушения их трудовых прав и их защиту.

А если перевести фокус внимания при рассмотрении этой категории кадровых рисков в плоскость производительности общественного труда и роста расходов на обучение, профподготовку, повышение квалификации, переподготовку трудовых ресурсов, становится очевидной низкая отдача с каждого вложенного рубля в обучение каждого студента ВУЗа.

Кроме того, одной из причин возникновения кадровых рисков современного рынка труда являются последствия открытия в 90-е годы в большинстве ВУЗов страны юридических и экономических факультетов на фоне снижения числа факультетов и набора студентов инженерно-технических специальностей, что привело к избытку юристов и экономистов и одновременному дефициту кадров группы специальностей «Инженерное дело, технологии и технические науки». Однако, анализируя полученные в ходе опроса данные, можно констатировать, что со-

временная молодежь уже не поддается влияниям моды и делает самостоятельный и осознанный выбор не только технического ВУЗа, но и направлений подготовки.

Так, в ходе проведенного опроса студентов Кузбасса большинство респондентов (141 человек из 219) ответили, что выбор ВУЗа и специальности – это их самостоятельное решение. Кроме того, немаловажно и то, что 210 человек, то есть 97% респондентов считают получаемую ими профессию перспективной с точки зрения карьерного роста.

Возвращаясь к рассмотрению данной проблематики с точки зрения субъект-объектного подхода, целесообразно сделать акцент еще и на том, что со стороны организаций-работодателей, занятых подбором управленцев среднего звена, коими и являются по своей сути выпускники ВУЗов, важно добиться соответствия кандидатов на вакансию таким критериям как стаж, высокий уровень квалификации, выявление профессиональных и деловых качеств, соответствие жизненных ценностей и установок корпоративной культуре компании и т.д. Разумеется, эти критерии могут различаться в зависимости от специфики, отраслевой принадлежности и прочих факторов самой организации-работодателя. Но вопрос заключается именно в том, что большинство из организаций-работодателей предпочтут тех кандидатов, кто имеет реальный стаж работы в управленческой должности и навыки практической работы, а не тот полуфабрикат, которого представляет вчерашний «неоперившийся» студент – нынешний выпускник ВУЗа.

Анкетирование студентов, проведенное в ходе данного исследования, позволило получить ответ на вопрос «Согласны ли Вы, что совмещение учебы и работы по получаемой специальности позволит к окончанию ВУЗа приобрести опыт профессиональной деятельности и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда?». Ответ «Абсолютно согласен» дали 126 чел. или 57% респондентов и еще 84 чел. (или 38%) скорее согласны с указанной в вопросе формулировкой (рис. 2).

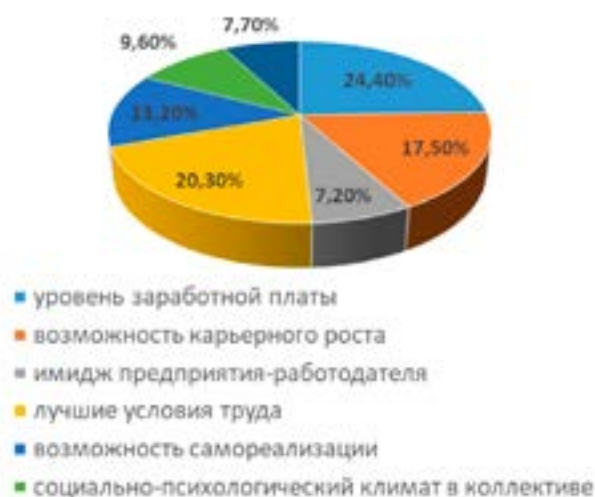


Рис. 1. Диаграмма ответов на вопрос анкеты «Что может стать потенциальной причиной смены профессии в будущем?»



Рис. 2. Диаграмма ответов на вопрос анкеты «Согласны ли Вы, что совмещение учебы и работы по получаемой специальности позволит к окончанию ВУЗа приобрести опыт профессиональной деятельности и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда?»

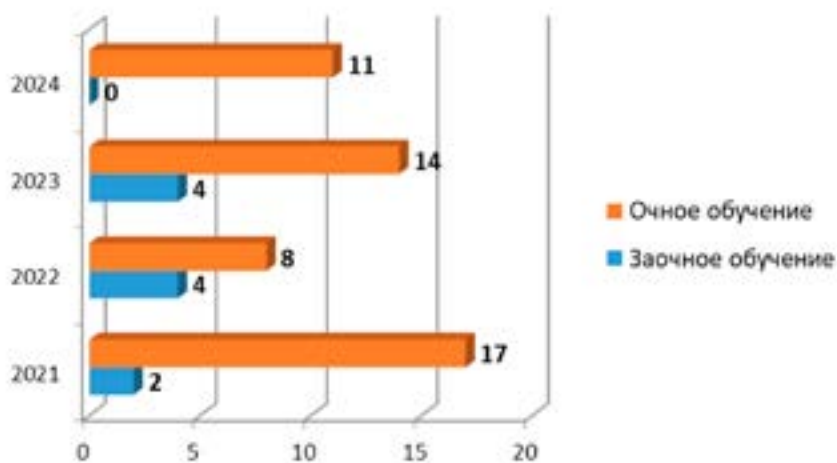


Рис. 3. Распределение студентов-целевиков КузГТУ по годам набора в разрезе очного и заочного обучения



Рис. 4. Распределение обучающихся целевого набора 2024 года по направлениям подготовки

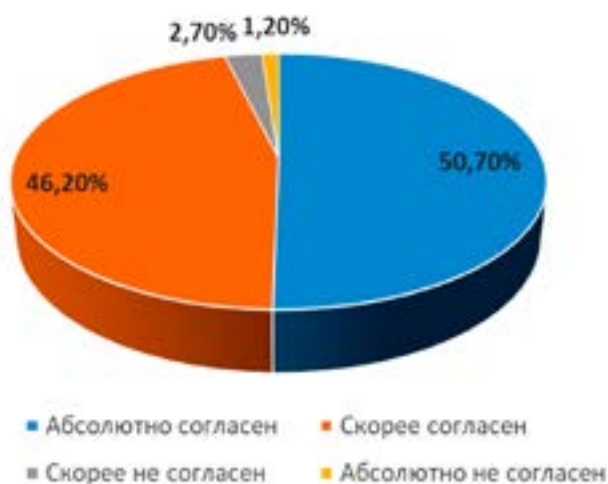


Рис. 5. Диаграмма ответов на вопрос анкеты «Согласны ли Вы, что для успешности в профессии и повышения конкурентоспособности на рынке труда современный человек должен постоянно потреблять знания, основанные на digital технологиях и коммуникациях и применять их на практике в профессиональной среде?»

В этой связи считаем целесообразным совершенствовать деятельность ВУЗов по организации целевого набора студентов и подготовки специалистов по направлениям, заявленным работодателями, которые получают в таком случае адаптивного сотрудника, управленца среднего звена, а молодой специалист после целевого обучения получает гарантию последующего трудоустройства.

Так, в Кузбасском государственном техническом университете имени Т.Ф. Горбачева целевое обучение является одним из приоритетных направлений

деятельности ВУЗа. Статистика по целевому обучению на конец 2024 года такова [7]:

Общая численность обучающихся по целевому набору – 59 человек, в том числе:

– 19 чел. 2021 года набора (из них 2 человека обучаются заочно, 17 человек обучаются очно, а именно по программам бакалавриата 8 чел., по программам специалитета 9 чел.);

– 11 чел. 2022 года набора (из них 4 человека обучаются заочно, 8 человек обучаются очно, а именно по програм-

мам бакалавриата 6 чел., по программам специалитета 1 чел.);

– 18 чел. 2023 года набора (из них 4 человека обучаются заочно, 14 человек обучаются очно, а именно по программам бакалавриата 5 чел., по программам специалитета 7 чел., магистерскую программу осваивает 1 чел. и 1 целевик-аспирант);

– 11 чел. 2024 года набора (все обучаются очно, а именно по программам бакалавриата 3 чел., по программам специалитета 7 чел. и магистерскую программу осваивает 1 чел.).

Распределение студентов-целевиков Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева по годам набора в разрезе очного и заочного обучения (рис. 3).

Детализированная иллюстрация по целевому набору КузГТУ в 2024 году по обобщенной группе обучающихся, получающих высшее образование по укрупненной группе специальностей «Инженерное дело, технологии и технические науки» можно представить так: предпочтение целевиков отдано таким программам бакалавриата как «Электроэнергетика и электротехника» (18% от общего числа зачисленных по целевому набору) и «Информационные системы и технологии» (9%), программам специалитета – «Наземные транспортно-технологические средства» (9%) и «Горное дело» (55%), программе магистратуры – «Строительство» (9%) (рис. 4).

Обучение по целевому набору обычно обеспечивает прохождение практик (ознакомительных, учебных, производственных, преддипломных) на базе того предприятия, которое является подписантом договора с ВУЗом о целевой подготовке и потенциальным работодателем для студента-целевика. Это способствует совпадению ожиданий студенческой молодежи и существующей реальности, что соответствует описываемому профессионально-поведенческому профилю студенческой молодежи Кузбасса. Так, приобретение опыта работы по полученной специальности по окончании обучения в своем ВУЗе первостепенным для себя считают 101 из 219 опрошенных студентов, что составляет 45%. В то время как продолжение обучения

в магистратуре или получение второго высшего образования (13% и 1,8% соответственно) не является самоцелью сегодняшних студентов.

В обоснование приоритетности совершенствования взаимодействия ВУЗа и работодателей в рамках обеспечения целевого набора можно отнести еще и тот факт, что 43% (96 чел.) респондентов из числа опрошенных студентов двух ВУЗов Кемеровской области-Кузбасса абсолютно уверенно ответили, что ВУЗ должен обеспечить местом работы своих выпускников и еще 44% (97 чел.) на вопрос «Считаете ли Вы, что ВУЗ должен обеспечить местом работы своих выпускников?» ответили «Скорее ДА, чем НЕТ».

Как показали результаты данного исследования, рассматривая переход к цифровой экономике в качестве осязаемой перспективы, современная студенческая молодежь согласна с тезисом о том, что для успешности в профессии и повышения конкурентоспособности на рынке труда современный человек должен постоянно потреблять знания, основанные на digital технологиях и коммуникациях и применять их на практике в профессиональной среде (рис. 5).

### Выводы

Описывая профессионально-поведенческий профиль современной студенческой молодежи, а так же определенный спектр молодежных кадровых рисков можно сделать вывод о том, что под влиянием реструктуризации и цифровизации региональной экономики, под влиянием развития гибкой занятости трудоспособного населения региона и повышения их трудовой мобильности, трансформируется региональный рынок труда, изменяются критерии отбора персонала работодателями и повышается значение приобретения универсальных компетенций на фоне повышения требовательности соискателей рабочих мест и должностей к оплате и условиям труда.

В силу экономических, политических, социокультурных и прочих внешних обстоятельств на фоне изменения ценностных ориентаций, современная студенческая молодежь требует к себе иного подхода со стороны ВУЗов и организаций-работодателей.

Только совместные усилия четырех субъектов: «Государство – ВУЗ – студент – работодатель», нацеленные на совершенствование механизма и рост эффективности их взаимодействия на рынке труда, могут способствовать достижению баланса интересов каждого из этих субъектов, достижения стабилизации экономического роста и социального благополучия общества.

*Библиографический список*

1. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования: анализ и интерпретация данных: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и по специальностям психологии. – 4-е изд., стер. СПб.: Речь, 2012. 389 с.
2. Интерактивный портал Министерства труда и занятости населения Кузбасса. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ufz-kemerovo.ru> (дата обращения: 15.01.2025).
3. ГКУ «Центр занятости населения города Кемерово. Официальный сайт. URL: <https://kemozn.ru> (дата обращения: 15.01.2025).
4. HeadHunter. Платформа онлайн-рекрутинга. [Электронный ресурс]. URL: <https://saratov.hh.ru/> (дата обращения: 15.01.2025).
5. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 17.01.2025).
6. «Трудоустройство и зарплаты выпускников по направлениям подготовки». [Электронный ресурс]. URL: [https://tochno.st/graduates\\_fields](https://tochno.st/graduates_fields) (дата обращения: 17.01.2025).
7. Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачёва. [Электронный ресурс]. URL: <https://kuzstu.ru> (дата обращения: 18.01.2025).

Дата поступления статьи в редакцию: 17.02.2025

Дата принятия статьи в печать: 21.03.2025