

## ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.538

DOI: 10.17223/19988648/32/7

А.А. Борисова, А.Ю. Тимофеева

### РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ КОНКУРЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА: ИЗМЕРЕНИЕ СВЯЗИ МЕЖДУ ТИПОМ ТРУДОУСТРОЙСТВА И УРОВНЕМ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

*Приведены результаты проверки гипотезы о степени взаимосвязи между уровнем конкурентоспособности выпускника вуза и типом его закрепления на рынке. Использована группировка типов трудоустройства по критерию «теснота связи с полученной профессиональной подготовкой». Уровень конкурентоспособности выпускника определяется величинами выгод, получаемых им в результате актуализации сформированного в вузе профессионального потенциала. Исследование зависимости уровня конкурентоспособности от типа занятости основано на эмпирических данных лонгитюдного наблюдения за реализацией образовательно-карьерных траекторий профессионального становления обучающихся по направлениям подготовки «Экономика труда», «Управление персоналом», «Менеджмент». Выявлены доминантные факторы, по которым фиксируется выигрыш профильного трудоустройства.*

*Ключевые слова: трудоустройство, выпускник, профессиональный потенциал, занятость, конкурентоспособность, факторы конкурентоспособности, дисперсионный анализ.*

**Актуальность и степень изученности темы.** Базовой предпосылкой развития общества признается высокое качество его человеческого капитала. Механизмы формирования, потребления и распределения профессионально-квалификационного потенциала трудовых ресурсов являются определяющими в оценке готовности ставить и решать новые задачи по обеспечению перехода к постиндустриальному общественному укладу. Решения об объемах инвестирования в наращивание человеческого капитала основываются в том числе на оценках ожидаемой социально-экономической отдачи издержек (прямых и альтернативных) профессионального обучения.

Дискуссионной и поисковой остается разработка средств оценки экономической отдачи инвестиций в образование и диагностики влияния предикторов образовательного процесса на социально-экономическое положение молодых специалистов и результативность их трудоустройства. В теоретических исследованиях находят подтверждение значимые факторы-детерминанты отдачи от вложенных в образование ресурсов: выбор конъюнктурной специальности [1, 2] и вуза [3]; объем семейного капитала [4]; применяемые источники поиска работы и закрепления на рынке [5–8]; высокая трудовая мобильность [9, 10]; дополнительная профессиональная подготовка [11, 12].

Изменчивость конъюнктуры рынка обуславливает подвижность доминантных компонент профессионального потенциала. Сложнопрогнозируемый

запрос на структурно-содержательное наполнение потенциала и запаздывание возможности ввода регуляторов в системы его формирования усиливают дисбаланс конъюнктуры рынка труда молодых специалистов. Величина потерь, обусловленных молодежной безработицей, значительна. В структуре безработных РФ более 40% занимает молодежь в возрасте от 15 до 29 лет. Фиксируется тенденция нарастания уровня безработных среди выпускников вузов [13. С. 47] на фоне роста численности абитуриентов и государственных расходов на образование [13. С. 76]. Величина потерь возрастает, если принять во внимание дисбаланс конъюнктуры молодежного рынка труда и оценки занятости вне полученной профессиональной подготовки.

Оценивая масштаб и величину последствий дисбаланса, угрозы дальнейшего нарастания обозначенного несоответствия, специалисты ведут поиск инструментального обеспечения механизмов регулирования как конъюнктуры рынка труда, так и способов воспроизводства, распределения трудовых ресурсов. Ресурсозатратность процесса накопления потенциала предопределяет поиск способов лучшей актуализации и экономической окупаемости. Возрастает актуальность информированности общества об окупаемости вложенных в профессиональную подготовку ресурсов. Заинтересованными в получении этого знания являются и государство, и система профессиональной подготовки, и рациональный потребитель. Понимание закономерности формирования и результативности реализации профессионального потенциала является основой разработки инструментального воздействия на частоту профильного трудоустройства выпускников.

Теоретическая модель исследования базируется на положениях:

1. Результативность реализации профессионального потенциала возможно оценивать посредством измерения величин выгод, получаемых выпускниками при трудоустройстве.

2. Типы трудоустройства выпускников в условиях влияния предикторов профильной занятости различаются мерой востребованности сформированного профессионального потенциала и результативностью его актуализации на рынке, поэтому возможна дифференциация конкурентного поля выпускников, по-разному наращивающих потенциал, в разрезе величин получаемых конкурентных преимуществ при разных типах трудоустройства.

Дадим краткое пояснение теоретическим положениям. Результативность реализации профессионального потенциала в конкретных социально-экономических условиях может оцениваться через диапазон рассогласования между сформированным потенциалом и его актуализацией, а также через величину выгоды (пользы) носителя ресурса труда. Выпускники конкурируют в поиске лучших возможностей актуализации профессионального потенциала и удовлетворения доминантных ценностных предпочтений, предъявляемых к работе. Предпринимаемые ими действия для поиска условий лучшей актуализации направлены на доказательство превосходства субъекта труда над другими участниками конкурентной борьбы. Превосходство может оцениваться по величине конкурентных преимуществ (выгод), которые получает выпускник, трудоустроившись в организации, различающиеся условиями для профессиональной реализации. Тогда конкурентным преимуществом можно считать отдачу от актуализации уникальных характеристик ресурса

труда, имеющих значимую ценность для потребителя в условиях ограниченности доступа к ним.

Субъект труда стремится увеличить величины конкурентных преимуществ, задействуя широкий арсенал мер (например, наращивание потенциала, использование различных способов входа и закрепления на рынке). Способность субъекта труда к конкуренции – конкурентоспособность – определяет направление поиска лучших условий актуализации потенциала и интенсивность предпринимаемых усилий. Тогда оценивать результативность реализации способности к конкуренции возможно через параметры конкурентных преимуществ, получаемых выпускником при трудоустройстве.

**Организация сбора эмпирических данных и характеристика выборки.** Выдвинутые предположения о характере зависимости результативности образовательно-карьерных траекторий относятся к типу каузальных гипотез, для экспериментальной проверки которых необходима организация сбора данных с одного и того же объекта исследования в течение продолжительного периода. Оценка результативности реализации выпускником профессионального потенциала проведена в двух временных срезах – сразу после окончания выпускником вуза (далее – первичная занятость) и по прошествии двух лет (текущая). Объектом изучения стали образовательно-карьерные траектории студентов и выпускников вузов, обучающихся по направлениям «Менеджмент», «Управление персоналом», «Экономика труда». Выборка территориально ограничена крупными мегаполисами Сибирского федерального округа – Новосибирском и Иркутском.

**Подготовительный этап исследования.** Для выявления необходимого и достаточного набора параметров оценки конкурентоспособности использовалась техника иерархического факторного анализа [14]. Факторы конкурентоспособности считались вторичными (расположенными на низшем уровне иерархии). Главный фактор, расположенный выше по иерархии, определен как уровень конкурентоспособности. В табл. 1 представлены факторные нагрузки, отражающие степень влияния факторов конкурентоспособности [15. С. 94].

Оценка значений главного фактора – уровня конкурентоспособности – вычисляется как линейная комбинация значений вторичных факторов:

$$G_i = \sum_j w_j F_{ij}, \quad (1)$$

где  $G_i$  – уровень конкурентоспособности  $i$ -го выпускника;  $F_{ij}$  – значение  $j$ -го фактора конкурентоспособности для  $i$ -го выпускника;  $w_j$  – коэффициент разложения главного фактора по  $j$ -му вторичному фактору. В результате уровень и факторы конкурентоспособности выступают безразмерными величинами, принимающими как отрицательные (если значение ниже среднего), так и положительные (если выше среднего) значения.

Таблица 1. Связь факторов конкурентоспособности с результирующей величиной

Факторы конкурентоспособности	Факторные нагрузки	Факторы конкурентоспособности	Факторные нагрузки
<i>Первичная занятость</i>			
Условия занятости	1,00	Привлекательность организации для трудоустройства	0,15
Материальная обеспеченность	0,25	Ресурсоемкость поиска места работы и закрепления в организации	– 0,1
Интенсивность загрузки специалиста	0,23		
<i>Текущая занятость</i>			
Оценка трудового вклада	0,56	Материальная обеспеченность	0,25
Возможности для проф. развития	0,51	Настроенность на закрепление в профессии	0,23
Организация труда на предприятии	0,47	Ресурсоемкость занятости	0,21
Эмоциональное отношение к выполняемой работе	0,46	Карьерное продвижение	0,19
Уровень материальной свободы	0,38	Условия для реализации ценностных предпочтений	0,11
Позитивный настрой на работу	0,37	Усталость от работы	0,07
Устойчивость проф. выбора	0,26		

Сопоставление значений показателя конкурентоспособности позволяет структурировать конкурентное поле выпускников по основанию «величина полученных конкурентных преимуществ» и проводить дифференциацию выпускников по уровню конкурентоспособности. Выделяются три уровня: высокий, средний, низкий. Одна треть выпускников, обладающих самым низким уровнем конкурентоспособности, отнесены к низкоконкурентным. Аналогично треть выпускников с самым высоким уровнем конкурентоспособности предполагаются высококонкурентными. Будем считать, что остальные имеют среднюю конкурентоспособность.

Изолированность подходов к изучению и оценке результативности ключевых этапов формирования и реализации образовательно-карьерных траекторий профессионального становления порождает проблему обоснования источников и определения величины социально-экономических потерь вследствие непрофильной занятости выпускников. Отсутствие комплексных лонгитюдных наблюдений прохождения длительного отрезка профессионального становления затрудняет построение модели процесса формирования и реализации образовательно-карьерных траекторий профессионального становления. Комплексный подход к изучению траектории позволяет выявлять силу воздействия конъюнктурных и образовательных факторов на динамику наращивания профессиональной готовности обучающихся; оценивать воздействие предикторов профильной занятости на выбор выпускником места приложения полученной подготовки и прогнозировать закрепляемость в профессии. Поэтому правомерна постановка исследовательской гипотезы о связи результативности актуализации профессионального потенциала выпускника с типом его трудоустройства.

По критерию «теснота связи с полученной подготовкой» можно выделить четыре типа трудоустройства выпускников: профильное, профильно-возвратное, непрофильное с опытом работы по специальности и непрофильное [16. С. 55]. В инструментарий диагностики типа профилности трудоустройства закладываются

ся параметры: мера использования профессиональной подготовки в деятельности; частота реализации функций, указанных в федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС); работа на объектах профессиональной деятельности, закрепленных в ФГОС (или уровень управления по занимаемой должности); специализация (широта профессиональных компетенций).

Определены методические положения по оценке и переводу значений критериев в балльные шкалы, а также отнесения интегральных величин по зонам профильности [16. С. 56]. Интегральные оценки трудоустройства соответствуют зонам профильности, отражающим меру задействования полученной профессиональной подготовки. Чередование случаев попадания обобщенных характеристик трудоустройства выпускника по зонам высокой (средней) и низкой профильности свидетельствует о «чистых» типах трудоустройства: профильном и непрофильном. Если движение выпускника по трудовому пути направлено от зоны низкой профильности к средней (и (или) высокой), то определяется профильно-возвратный тип трудоустройства. По сути, такое движение описывает траекторию возвращения выпускника к приобретенной профессии через оценку опыта работы по иной. Обратное движение по зонам в направлении от высокой профильности к низкой характеризует непрофильный тип трудоустройства с опытом работы по профессии. Оно может сопровождаться негативными оценками опыта работы по профессии и (или) невозможностью реализовать сформированный профессиональный потенциал в рамках существующих практик ведения бизнеса. В случае если оценки профильности трудоустройства молодого специалиста на протяжении всего интервала наблюдения не попадают в зоны среднего и высокого уровня, то можно констатировать непрофильное трудоустройство.

Таким образом, в модель закладываются различия выпускников по способам закрепления на рынке и в профессии. Выбираемые типы трудоустройства различаются мерой востребованности потенциала и величиной отдачи ресурсов, вложенных в его формирование. Окупаемость ресурсов оценивается по величине приобретаемых молодым специалистом конкурентных преимуществ при реализации разных типов трудоустройства. Ее оценка позволяет ответить на центральный исследовательский вопрос о связи типа трудоустройства с уровнем обеспечения конкурентных преимуществ.

**Результаты исследования: зависимость уровня конкурентоспособности от типа трудоустройства.** Зависимость уровня конкурентоспособности выпускника от типа его трудоустройства диагностировалась посредством дисперсионного анализа. В табл. 2 представлены оценки  $(\alpha_j - \alpha_0)$ , так называемых парных сравнений, позволяющие сопоставить средний уровень конкурентоспособности разных типов трудоустройства с профильным. Оценивалась модель в редуцированной форме:

$$y_{ij} = \mu + (\alpha_j - \alpha_0) + \varepsilon_{ij}, \quad (2)$$

где  $y_{ij}$  – уровень конкурентоспособности  $i$ -го выпускника, имеющего  $j$ -й тип трудоустройства,  $j = \overline{0,3}$ , в качестве нулевого взят профильный тип тру-

доустройства, остальные значения  $j$  соответствуют порядковому номеру типов в табл. 2;  $\mu$  – средний уровень конкурентоспособности при профильном трудоустройстве;  $(\alpha_j - \alpha_0)$  – среднее изменение уровня конкурентоспособности при переходе от профильного к  $j$ -му типу трудоустройства;  $\varepsilon_{ij}$  – случайная ошибка.

Таблица 2. Оценки воздействия на уровень конкурентоспособности типов трудоустройства по сравнению с профильным трудоустройством

№	Тип трудоустройства	Первичная занятость	Текущая занятость
1	Профильно-возвратное	-0,418**	-0,024
2	Непрофильное с опытом работы по специальности	-0,141	-0,127
3	Непрофильное	-0,396**	-0,151*

\* – значим на 10%-м уровне; \*\* – значим на 1%-м уровне.

Тип трудоустройства значимо влияет на величину результативности актуализации профессионального потенциала – уровень конкурентоспособности. Характер и сила влияния изменяются во времени. На старте профессионального становления большей отдачей обладают профильное и непрофильное с опытом работы по специальности типы трудоустройства (табл. 3) в сравнении с иными типами.

Таблица 3. Распределение выпускников по типам трудоустройства и уровню конкурентоспособности на рынке труда

Тип трудоустройства	Уровень конкурентоспособности в разрезе типов занятости, % от числа выборов					
	Первичная			Текущая		
	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий
Профильный	46,0	30,0	24,0	30,5	36,2	33,3
Профильно-возвратный	24,7	32,7	42,6	40,2	25,6	34,2
Непрофильный с опытом работы по специальности	34,0	30,8	35,2	36,5	33,3	30,2
Непрофильный	24,4	39,6	36,0	28,0	37,4	34,6

Отказ от работы по специальности приводит к значительному снижению результативности актуализации потенциала (непрофильный тип). Возможно, снижение обусловлено ростом временных затрат на формирование компетенций по иной специальности. Ресурсозатратность реализации способов наработки новых компетенций (например, получение второго образования по другой специальности; приобретение практического опыта и их (способов) комбинации) отодвигает период получения экономической отдачи от вложенных в образование средств.

Полученные данные фиксируют меньшую конкурентоспособность выпускников, которые в начале трудового пути работали не по специальности, а впоследствии приняли решение о возвращении к ней. Стереотип о необходимости приобретения любого опыта работы как фактора, обеспечивающего более результативное трудоустройство, не нашел подтверждения в данном исследовании. Движение в направлении от непрофильного к профильному трудоустройству (профильно-возвратный тип) сопровождается определенной

утратой потенциала за время работы не по специальности и сказывается на уменьшении величины получаемого конкурентного преимущества. В то же время работа по специальности в начале трудового пути положительно влияет на рост конкурентоспособности, даже в случаях последующей смены работы на непрофильную (трудоустройство по типу «непрофильное с опытом работы по специальности»). Это может объясняться более целенаправленным подходом к построению карьерных траекторий и являться свидетельством осознанного принятия решения о смене профессионального пути.

Закрепление на рынке способствует росту конкурентоспособности выпускников, работающих по специальности. Этот период является достаточным для роста конкурентоспособности выпускников, которые сменили непрофильное место работы на работу по специальности (профильно-возвратный тип). Обратное движение и отказ от работы по специальности (непрофильный с опытом работы по специальности тип) сопровождаются снижением уровня конкурентоспособности. В целом непрофильное трудоустройство (в обозначенный временной период) не обеспечивает большей отдачи от актуализации профессионального потенциала. Увеличение периода наблюдений позволяет ставить новые исследовательские задачи, касающиеся сроков окупаемости дополнительных ресурсов на изменение потенциала, влияния форм обучения и расширения потенциала на уровень конкурентоспособности выпускника. В рамках введенных ограничений настоящей работы трудоустройство по специальности в среднем обеспечивает большую результативность отдачи ресурсного обеспечения, вложенного в формирование и актуализацию профессионального потенциала (см. табл. 3).

Анализ стартового распределения выпускников по типам трудоустройства и уровню достигнутого конкурентного преимущества выявил преобладание доли выпускников с высоким уровнем конкурентоспособности, работающих по специальности. Практически каждый второй выпускник, трудоустроенный по профилю полученной подготовки, имел на момент наблюдения больший объем конкурентного преимущества. Непрофильное трудоустройство реже предоставляет возможность нарастить величину конкурентного преимущества.

По мере продвижения и закрепления на рынке изменяется распределение уровня конкурентоспособности выпускников, трудоустроенных по разным типам. Фиксируется увеличение числа выпускников с высоким уровнем конкурентоспособности, которые спустя время приняли и реализовали решение о возвращении к базовой профессии (профильно-возвратный тип). Наблюдается тенденция роста частоты достижения высокого уровня конкурентоспособности выпускниками, работающими не по специальности. Однако в обозначенный в исследовании период не происходит устойчивое закрепление преобладания частоты высококонкурентного непрофильного трудоустройства над профильным.

**Параметры выигрыша конкурентной борьбы выпускников: первичная занятость.** Параметры выигрыша определены через оценку величин значимых факторов и индикаторов конкурентоспособности в разных моделях занятости (см. табл. 1) [15. С. 95]. Анализ фактического распределения выпускников по первому месту трудоустройства показывает, что выигрыш про-

фильного трудоустройства обеспечивается только тремя факторами из пяти (табл. 4): материальной обеспеченностью, интенсивностью загруженности и условиями занятости. При высоком уровне конкурентоспособности по этим факторам выпускники чаще работают по специальности и задействованы в организациях, использующих адаптационные мероприятия по содействию вводу молодого специалиста в профессиональную среду и избегающих практику «серых» схем взаимодействия с работниками: неофициальные выплаты заработной платы и применение ненормированного режима труда.

Однако эти организационные преимущества не позволяют в полной мере компенсировать достижение иных ценностных ориентаций выпускников (например, «работа в крупной финансово-устойчивой и стабильной организации с хорошей бизнес-репутацией, активно реализующей политику продвижения и повышения заработной платы»).

При высоком уровне конкурентоспособности выпускники, работающие по специальности, чаще получают низкие величины конкурентоспособности по фактору «привлекательность организации». Выпускники, работающие не по профилю полученной подготовки, гораздо чаще задействованы в крупных, финансово-устойчивых организациях с высоким репутационным рейтингом и имеющих возможности более частого повышения заработной платы. Для этого типа трудоустройства и скорость карьерного продвижения на старте профессионального становления отличается большей интенсивностью.

Сложности достижения высоких значений конкурентного преимущества профильного трудоустройства по этому фактору обусловлены величиной барьера входа на профессиональный (как правило, трудоизбыточный) рынок труда и необходимостью конкурировать со специалистами, обладающими большими величинами специфического человеческого капитала (например, продолжительным опытом работы по специальности).

Высокие барьеры входа молодых специалистов на профильный рынок труда увеличивают ресурсоемкость поиска места работы и закрепления в организации – выпускники вынуждены задействовать большее количество каналов трудоустройства. Поиск места работы сопровождается большей частотой отказов работодателей по разным основаниям, что сказывается на силе мотивации по закреплению в профессии. Затруднения в трудоустройстве определяют и более продолжительный период поиска места работы по специальности в сравнении с иными типами трудоустройства. Поэтому при высоком уровне конкурентоспособности выпускники, работающие по специальности, реже получают высокие значения проявления конкурентного преимущества по фактору «ресурсоемкость поиска места работы». Преобладание выпускников с высоким уровнем конкурентоспособности по этому фактору, реализовавших поисковые траектории закрепления на рынке в направлении от непрофильного к профильному типу, может объясняться предпочтениями работодателя по выбору менее затратных способов взаимодействия с нанимаемыми специалистами (например, снижением затрат на организационную адаптацию молодых специалистов).

Таблица 4. Распределение трудоустройств выпускников по параметрам выигрыша<sup>1</sup> в конкуренции на рынке труда

Факторы конкурентоспособности трудоустройства выпускника	Распределение конкурентных преимуществ выпускников в разрезе величин их проявления и типов трудоустройств <sup>2</sup> , % от числа выбора											
	Низкая				Средняя				Высокая			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<i>Первичная занятость</i>												
Уровень материальной обеспеченности	12,4	5,7	5,7	7,1	18,5	4,2	6,6	4,7	16,6	9,0	2,4	7,1
Интенсивность загруженности специалиста	6,1	6,2	6,2	5,2	16,1	8,5	1,4	7,6	25,1	4,3	7,1	6,2
Условия занятости	0	0	0	0	3,2	1,0	0,5	2,4	44,1	18,0	14,2	16,6
Ресурсоёмкость поиска места работы и закрепления в организации	24,2	4,2	4,7	7,1	13,3	6,7	5,7	9,5	9,9	8,0	4,3	2,4
Привлекательность организации	18,0	2,4	3,8	1,9	12,7	5,7	2,4	5,7	16,6	10,9	8,5	11,4
<i>Текущая занятость</i>												
Эмоциональное отношение к работе	1,4	7,8	1,4	3,5	11,3	8,5	4,2	9,2	19,2	14,7	10,3	8,5
Организация труда на предприятии	4,7	6,3	1,4	3,5	10,5	11,3	3,5	8,5	8,5	11,3	11,3	19,2
Возможность для профессионального развития	4,2	0,7	2,3	0,7	10,6	10,6	4,2	4,9	14,7	21,8	9,8	15,5
Оценка трудового вклада	0,7	2,8	2,8	0,7	11,3	8,5	4,9	7,0	17,6	13,4	8,5	21,8
Материальная обеспеченность	2,8	3,5	5,6	1,4	11,9	9,9	7,0	4,9	23,1	15,2	3,5	11,2
Усталость от работы	7,7	10,9	5,6	5,6	9,8	13,4	3,5	7,8	13,1	7,8	7,0	7,8
Позитивный настрой на работу	3,5	8,5	2,8	3,1	7,8	5,6	3,5	8,4	15,3	21,0	9,9	10,6
Настроенность на закрепление в профессии	4,9	6,4	4,9	3,5	4,9	15,5	4,9	9,1	19,7	11,3	6,4	8,5
Уровень материальной свободы	7,3	7,3	7,3	5,7	7,3	8,4	7,3	10,2	9,8	9,8	9,8	9,8
Условия для реализации ценностных предпочтений	6,4	1,6	7,8	11,4	8,4	2,8	3,5	7,8	17,4	12,1	10,3	10,5
Карьерное продвижение	7,3	9,8	9,8	6,4	9,8	9,8	7,3	8,5	9,8	7,3	6,9	7,3
Устойчивость профессионального выбора	7,0	9,8	1,4	2,8	7,7	12,7	5,6	6,4	14,8	10,6	9,3	11,9
Ресурсоёмкость занятости	6,4	0,7	4,9	5,7	11,3	8,5	5,6	10,6	21,9	13,9	5,6	4,9

<sup>1</sup>Выигрыш определяется величинами полученных выпускниками конкурентных преимуществ своего трудоустройства. Приведены оценки распределения высококонкурентных выпускников.

<sup>2</sup>Условные обозначения: тип трудоустройства: 1 – профильный; 2 – профильно-возвратный; 3 – непрофильный с опытом работы по специальности; 4 – непрофильный.

Таким образом, выявлено, что выигрыш конкурентной борьбы выпускников, трудоустроенных по профилю подготовки, обеспечивается факторами конкурентоспособности, связанными с уровнем материальной обеспеченности выпускника, созданием приемлемых условий организации трудовой деятельности специалиста и его загруженности. По факторам «привлекательность организации-работодателя» и «ресурсоемкость поиска места работы и закрепления в организации» профильное трудоустройство выпускников по первичной занятости не обеспечивает высокий уровень проявления конкурентоспособности.

**Параметры выигрыша конкурентной борьбы выпускников: текущая занятость.** Высокий уровень конкурентоспособности профильного трудоустройства по текущей занятости обеспечивается шестью факторами из тринадцати, заложенных в модель оценки результативности актуализации потенциала на рынке труда [3]. Такими факторами являются: «эмоциональное отношение к выполняемой работе», «настроенность на закрепление в профессии», «устойчивость профессионального выбора», «материальная обеспеченность», «условия для реализации ценностных предпочтений», «ресурсоемкость занятости» (табл. 4).

Трудоустройство по специальности обеспечивает большую результативность в уровне конкурентоспособности по фактору «эмоциональное отношение к выполняемой работе». Анализ дихотомических оценок отношения по перечню критериев: «интерес», «содержание», «разнообразие» – позволяет говорить о преимуществах выпускника, трудоустроенного по специальности. В целом фиксируется более высокий уровень его удовлетворенности и увлеченности выполняемой работой. Вероятно, положительная эмоциональная реакция на выполняемую работу формирует и устойчивость профессионального выбора, поскольку при высоком уровне конкурентоспособности выпускники, работающие по специальности, чаще настроены на закрепление в профессии.

Фактор «материальная обеспеченность» имеет положительную связь с уровнем конкурентоспособности выпускника в случае его профильного трудоустройства. Текущая профильная занятость обеспечивает большую величину заработной платы и интенсивность ее прироста. Двухлетний период работы по профессии позволяет проверить устойчивость намерения выстраивать карьеру по направлению совершенствования профессионального мастерства. Профильное трудоустройство обеспечивает меньшую вероятность горизонтального перемещения за рамки профессионального поля. При высоком уровне конкурентоспособности фиксируется преобладание выпускников, работающих по профессии и имеющих намерение устойчивого закрепления в ней. В целом такое положение может свидетельствовать об устойчивости выбора. Выпускники, работающие по специальности, чаще участвуют в программах дополнительного обучения и имеют устойчивое намерение и в дальнейшем совершенствовать квалификацию. Дополнительная подготовка в рамках концепции «образование в течение жизни» рассматривается источником роста величины профессионального потенциала и, как следствие, стоимости рабочей силы его (потенциала) носителя на рынке труда. Анализ форм и программ подготовки, используемых выпускниками, работающими по спе-

циальности, выделяет два направления: углубление или расширение за счет приобретения смежных специальностей. Выпускники, трудоустроенные не по специальности, в целом гораздо реже участвуют в программах дополнительной подготовки. Используемые формы обучения, как правило, связаны с приобретением новых специальностей в рамках текущих должностей. Сравнительный анализ стоимости обновления и роста потенциала не выявил значимых различий. Действительно, объем предложений разных форм подготовки позволяет найти низкозатратные способы приобретения (по сути) новой специальности. Но вопрос о качестве такого приобретения и последующей отдаче вложенных средств требует изучения.

При высоком уровне конкурентоспособности выпускников, работающих по профилю полученной подготовки, доминируют трудоустройства в организации, в которых созданы условия для лучшей реализации доминантных ценностных предпочтений. Такие условия способствуют большей актуализации потенциала и обеспечению приемлемого уровня материальной обеспеченности в системе ценностных предпочтений выпускника, позволяют компенсировать определенные организационные ограничения (например, последствия нерациональной организации трудового процесса, провоцирующие большую усталость).

Подтверждается положение о пролонгированной отдаче профильного трудоустройства. При высоком уровне конкурентоспособности выпускников, работающих по профессии, фиксируется преобладание случаев их ресурсоемкого трудоустройства и занятости. На старте трудового пути выпускники, ищущие работу по специальности, затрачивают больший объем ресурсов, но спустя время имеют лучшую отдачу в виде следующих параметров: более удобное месторасположение организации, приемлемый график работы и нормируемая продолжительность рабочей недели. Кроме того, выгода проявляется и в наличии условий дополнительного обучения в период адаптации за счет средств работодателя.

К факторам, по которым диагностируется *выигрыш выпускников, трудоустроенных по профильно-возвратному типу* (в сравнении с иными типами), относятся: «позитивный настрой на работу» и «возможности для профессионального развития».

Решение о смене траектории профессионального становления сопровождается ростом значений субъективных оценок важности и значимости работы. Сравнительный анализ предыдущего опыта и текущей работы по специальности свидетельствует о росте эмоциональной включенности в работу, который подкрепляется оценочными характеристиками работы по типу «любимое дело». Отсутствие опыта для сравнения (т.е. реализация чистых типов трудоустройств) не дает возможности так явно положительно характеризовать свою текущую работу.

Приобретенный опыт работы позволяет выпускнику уже при поиске работы четче диагностировать имеющиеся в организации условия для реализации и накопления профессионального потенциала. Это умение способствует выбору организаций, в которых ограничения для повышения квалификации, карьерного продвижения, подачи и реализации инициатив, а также самостоятельности при реализации проектов сведены к минимуму.

**Проигрыш конкурентной борьбы профильного трудоустройства в сравнении с непрофильным** фиксируется по факторам: «организация труда», «оценка трудового вклада», «усталость от работы». Профильное трудоустройство сопровождается определенными ограничениями в организации трудовой деятельности. Большинство выпускников не удовлетворены сложившейся в организации системой постановки задач и контроля за их решением. Несмотря на то, что уровень материального обеспечения выпускников, работающих по специальности, объективно выше в сравнении с трудоустроенными по иным типам, субъективные оценки ощущения справедливости материальной оценки трудового вклада значительно ниже. Профильное трудоустройство в меньшей мере позволяет ощущать полноту удовлетворенности как размером заработной платы, так и ее влиянием на рост трудовой отдачи. Накопленный потенциал и сформированная приверженность к профессии позволяют выпускникам повышать порог приемлемых значений отдачи от актуализации потенциала. С ростом ценности потенциала уровень материальных притязаний становится выше, поэтому очевиден и рост субъективных ожиданий в отношении оценки трудового вклада. Однако на этом этапе профильное трудоустройство пока не способствует получению адекватной оценки. Возможно, поэтому у выпускников, работающих по специальности, чаще наблюдается большая частота проявлений психологической и физической усталости после рабочего дня и фиксируются более частые проявления раздражительности и затруднений в переключении внимания в чередовании процессов «работа – отдых».

Анализ распределения высококонкурентных выпускников не позволил выявить преобладание той или иной группы трудоустройств в разрезе таких двух факторов, как «уровень материальной свободы» и «карьерное продвижение». Отсутствие доминирующих групп по фактору «карьера» может объясняться либо наличием практически равных возможностей, предоставляемых организациями выпускникам, реализующим разные модели закрепления на рынке, в обеспечении карьерного роста, либо (что более соответствует текущей практике) существенными организационными ограничениями для обеспечения высокой скорости и интенсивности профессионального и карьерного продвижения. Ограничения в том числе обуславливаются трудоизбыточной конъюнктурой текущего рынка труда по рассматриваемым направлениям подготовки. Организационные практики продвижения специалистов, по которым фиксируется трудодефицитная конъюнктура, отличаются большими возможностями для удовлетворения ценностного предпочтения молодого специалиста в карьерном продвижении.

Фаза активной актуализации потенциала и закрепления на рынке, сопровождаемая реализацией и других социально значимых потребностей выпускника (например, вступление в брак, рождение ребенка), существенно затрудняет возможности для финансовой гибкости и мобильности. Выбранный период наблюдения не позволяет фиксировать значимые различия в уровне конкурентоспособности выпускников, использующих разные модели закрепления на рынке по фактору «уровень материальной свободы».

Таким образом, изучение связи между типом трудоустройства и факторами, обеспечивающими конкурентное преимущество на рынке труда по теку-

шей занятости, приводит к выводу: профильное трудоустройство обеспечивается положительным влиянием факторов конкурентоспособности, связанных с профессионально-личностным интересом субъекта труда к содержанию деятельности и возможностям более выгодной актуализации профессионального потенциала и, к сожалению, к отрицательным влияниям факторов, отвечающих за условия организации трудовой деятельности.

Преобладание трудоизбыточной конъюнктуры профильного рынка труда позволяет работодателям вести избирательную политику найма и использовать ресурсоограничительные технологии организации трудовой деятельности. В целом такая политика способствует росту высоты барьеров входа для молодых специалистов на профильный рынок и затрудняет процесс управления их закреплением в профессии. Сопоставление выгод профильного и непрофильного трудоустройства определяет вероятность принятия и реализации решения о смене профессии. Доминирующее влияние субъектных характеристик на поддержание профессиональной идентичности в отсутствие значимого подкрепления со стороны внешних оценок как сужает объем профессионального сегмента рынка труда (за счет ухода части выпускников в поисковые и непрофильные траектории становления), так и препятствует развитию профессионального направления (поскольку профессионально-квалификационный потенциал не получает возможности и поддержки систем управления для своей актуализации).

*Выводы.* Фиксируется положительная значимая связь между профилем трудоустройства и уровнем конкурентоспособности выпускника при реализации образовательно-карьерных траекторий становления. В начале периода актуализации профессионального потенциала выявлены значимые различия в уровне конкурентоспособности между всеми четырьмя типами трудоустройства. Более высокая результативность актуализации наблюдается по профилю и непрофилю с опытом работы по специальности типам трудоустройств. По мере закрепления на рынке выявляется тенденция роста результативности трудоустройства выпускников, работающих по специальности.

Параметрами выигрыша конкурентной борьбы выпускников, впервые выходящих на профильный рынок труда, считаются: более высокий уровень материальной обеспеченности, меньшая интенсивность загруженности в рабочем процессе и более приемлемые условия труда на предприятии. Выигрыш непрофильного трудоустройства обеспечивается меньшей ресурсоемкостью поиска места работы и закрепления в финансово-устойчивые организации с высоким репутационным положением на рынке.

Закрепление на рынке меняет как структуру самих факторов, так и их значимость в обеспечении выигрыша профильного трудоустройства. Существенный вклад в агрегированную величину результативности актуализации профессионального потенциала профильной занятости вносят факторы: «эмоциональное отношение к выполняемой работе», «настроенность на закрепление в профессии», «устойчивость профессионального выбора», «материальная обеспеченность», «условия для реализации ценностных предпочтений», «ресурсоемкость занятости». Накопление профессионального опыта способствует ощутимому снижению затрат на поиск места работы и закреп-

ления в организации. Значительное влияние на показатель «проигрыш конкурентной борьбы» профильной занятости оказывают факторы, отвечающие за обеспечение нормальных условий труда и организации деятельности. В целом выявленный вклад (вес) факторов в величину конкурентоспособности позволяет сделать вывод о слабой готовности бизнес-среды снижать организационные барьеры входа молодых специалистов на профильный рынок труда.

### Литература

1. Андрущак Г.В., Натхов Т.В. Ожидаемые доходы абитуриентов российских вузов // Вопросы образования. 2010. № 2. С. 207–223.
2. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Карабчук Т.С. и др. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 13, № 2. С. 172–216.
3. Terenzini R.T., Pascarella E.T. How College Affects Students: a Third Decade of Research. San Francisco: Jossey-Bass, 1991. P. 508–520.
4. Поцина Я.М. Семейный капитал как фактор образовательных возможностей российских школьников // Вопросы образования. 2012. № 1. С. 257–271.
5. Поцин С.Ю. Переход «учеба – работа»: омут или брод?: препринт WP3/2006/10. М.: ГУ ВШЭ, 2006. 45 с.
6. Albrecht J.W., Holmund B., Lang H. Job Search and Youth Unemployment. Analysis of Swedish Data // European Economic Review. 1989. № 33. P. 416–425.
7. Holzer H.J. Search Methods Use by Unemployed Youth // Journal of Labor Economisc. 1988 (January). № 6 (1). P. 1–20.
8. Ryan P. The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective // Journal of Economic Literature. 2001. (March). Vol. 39. No. 1. P. 34–92.
9. Поцин С.Ю., Слесарева А.А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда: препринт WP15/2012/03. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 52 с.
10. Topel R.H., Michael P. Ward Job Mobility and the Careers of Young Men // The Quarterly Journal of Economics. 1992. Vol. 107. No. 2. P. 439–479.
11. Диденко Д.В., Дорофеева З.Е., Ключарев Г.А. Некоторые оценки эффективности дополнительного профессионального образования в России (2001–2008) // Мир России. 2011. № 1. С. 125–146.
12. Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей // Вопросы образования. 2009. № 4. С. 218–234.
13. Труд и занятость в России. 2013: стат. сб. / Росстат. М., 2013. Т. 78. 661 с.
14. Иберла К. Факторный анализ. М.: Статистика, 1980. 398 с.
15. Борисова А.А., Тимофеева А.Ю. Конкурентоспособность выпускников вузов: факторы-детерминанты и методика диагностики // Университетское управление: практика и анализ. 2014. № 6. С. 89–101.
16. Борисова А.А. Профильное трудоустройство: сущность, типы и методика диагностики // Вестн. Омск. ун-та. Сер. «Экономика». 2013. № 4. С. 53–58.

**A.A. Borisova<sup>1</sup>, A.Yu. Timofeeva<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Department of Management, Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, Russia

E-mail: a.borisova@corp.nstu.ru

<sup>2</sup>Department of Computer Science in Economics, Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, Russia. E-mail: a.timofeeva@corp.nstu.ru

DOI: 10.17223/19988648/32/7

**THE EFFECT OF GRADUATES' COMPETITIVENESS IN THE LABOUR MARKET: MEASURING THE CORRELATION BETWEEN THE TYPE OF EMPLOYMENT AND THE DEGREE OF COMPETITIVENESS**

**Keywords:** Job placement; Graduate; Professional potential; Employment; Competitiveness; Competitive factors; Analysis of variance

In this paper the authors propose an approach to evaluating the effectiveness of the graduates' professional capacity implementation based on the benefits arising during their employment. The authors consider the possibility of differentiating the competitive field of graduates based on the amount of advantages obtained in different types of employment. An original grouping of employment types is proposed. This is based on the criterion "degree of relevance to vocational training" and makes it possible to distinguish employment in the specialty area, specialized-returnable, non-specialized with work experience in the specialty area, non-specialized employment.

The study is based on empirical data obtained from a longitudinal monitoring of the implementation of educational and career paths of students' professional development in "Labor Economics", "Human Resource Management", and "Management". The collected data is presented in two time sections: primary and actual employment.

The competitive position of graduates in the labor market is characterized by many closely related parameters. It is assumed that correlations between them are established by means of the indirect influence of the immeasurable factors of competitiveness. Hierarchical factorial analysis is used to determine them. Conceptual interpretation of the results is also presented in the paper. The major factor at the highest level of the hierarchy is considered "degree of competitiveness". Its values can be obtained as a linear combination of values of the competitiveness factors.

A quantitative estimation of a graduate's degree of competitiveness is used to determine the connection with the type of employment. Its importance is confirmed by analysis of variance. The nature and strength of the effect change over time.

"Specialized" and "non-specialized employment with experience in the specialty area" types of employment have a greater impact at the beginning of professional development. Refusal to work in the specialty area leads to a significant reduction in performance during professional capacity realization. Graduates who begin working not in their specialty area and later decide to return to it appear to be less competitive. The stereotype that it is important to gain any work experience is not confirmed in the framework of this study.

When entering the market, a graduate with "non-specialized" employment demonstrates a significantly lower degree of competitiveness. Thus, employment in the specialty area on average ensures more substantial returns of resources invested in the establishment and realization of professional potential. The analysis of the main factors for the competitiveness of graduates, employed in their specialty area, revealed institutional barriers preventing young professionals from entering the labor market with relevant specialization. From the perspective of the university, it complicates the management of graduates' initial employment.

### References

1. Andrushchak G.V., Natkhov T.V. Ozhidayemyye dokhody abiturientov rossiyskikh vuzov. *Voprosy obrazovaniya – Educational Studies*, 2010, no. 2, pp. 207-223.
2. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I., Karabchuk T.S., Ryzhikova Z.A., Bilyak T.A. Vybor professii: chemu uchilis' i gde prigodilis'?. *Ekonomicheskiy zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki – HSE Economic Journal*, 2009, vol. 13, no. 2, pp. 172-216.
3. Terenzini R.T., Pascarella E.T. *How College Affects Students: a Third Decade of Research*. San Francisco, CA, Jossey-Bass Publ., 1991.
4. Roshchina Ya.M. Semeynyy kapital kak faktor obrazovatel'nykh vozmozhnostey rossiyskikh shkol'nikov. *Voprosy obrazovaniya – Educational Studies*, 2012, no. 1, pp. 257-271.
5. Roshchin S.Yu. *Perekhod "ucheba – rabota": omut ili brod?* [The "School-to-Work Transition": a dark pit or a fording point?], Preprint WP3/2006/10. Moscow, HSE Publ., 2006. 45 p.
6. Albrecht J.W., Holmund B., Lang H. Job search and youth unemployment. Analysis of Swedish data. *European Economic Review*, 1989, no. 33, pp. 416-425.
7. Holzer H.J. Search methods use by unemployed youth. *Journal of Labor Economics*, 1988, no. 6(1), pp. 1-20.
8. Ryan P. The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, 2001, vol. 39, no. 1, pp. 34-92.
9. Roshchin S.Yu., Slesareva A.A. *Mezhfirmennaya mobil'nost' molodykh rabotnikov na rossiyskom rynke truda* [Cross-Company Mobility of Young Workers in the Russian Labor Market], preprint WP15/2012/03. Moscow, HSE Publ., 2012. 52 p.
10. Topel R.H., Michael P. Ward Job Mobility and the Careers of Young Men. *Quarterly Journal of Economics*, 1992, vol. 107, no. 2, pp. 439-479.

11. Didenko D.V., Dorofeyeva Z.E., Klyucharev G.A. Nekotoryye otsenki effektivnosti dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya v Rossii (2001–2008). *Mir Rossii*, 2011, no. 1, pp. 125-146.

12. Krasil'nikova M.D., Bondarenko N.V. Professional'naya podgotovka personala: kadrovyye strategii rabotodateley. *Voprosy obrazovaniya – Educational Studies*, 2009, no. 4, pp. 218-234.

13. Federal State Statistics Service. Labour and Employment in Russia - 2013. Moscow, 2013. vol. 78, 661 p. (In Russian).

14. Iberla K. *Faktornyy analiz* [Factor Analysis]. Moscow, Statistika Publ., 1980. 398 p.

15. Borisova A.A., Timofeyeva A.Yu. Konkurentosposobnost' vypusnikov vuzov: faktory-determinanty i metodika diagnostiki. *Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz – University Management: Practice and Analysis*, 2014, no. 6, pp. 89-101.

16. Borisova A.A. Profil'noye trudoustroystvo: sushchnost', tipy i metodika diagnostiki. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Ekonomika" – Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2013, no. 4, pp. 53-58.

**For referencing:**

Borisova A.A., Timofeeva A.Yu. Rezul'tativnost' konkurentsii vypusnikov na rynke truda: izmereniye svyazi mezhdru tipom trudoustroystva i urovnem konkurentosposobnosti [The effect of graduates' competitiveness in the labour market: measuring a correlation between the type of employment and the degree of competitiveness]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2015, no. 4 (32), pp. 102-117.