



МАССОВЫЕ ОПРОСЫ, ЭКСПЕРИМЕНТЫ, КЕЙС-СТАДИ

DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-3-458-469

Поиск работы выпускницами московских вузов: мотивация и притязания*

Т.Н. Юдина, Ю.Н. Мазаев, А.В. Кириллов

Российский государственный социальный университет
ул. Вильгельма Пика, 4-1, Москва, 129226, Россия

(e-mail: JudinaTN@rgsu.net, MazaevJUN@rgsu.net, KirillovAV@rgsu.net)

В статье представлены результаты социологического исследования в рамках Федерального проекта «Кадровый потенциал», нацеленного на оценку факторов и условий трудоустройства выпускниц московских вузов. Актуальность проекта обусловлена тем, что ежегодно, после выпуска из высших учебных заведений, на рынке труда возникает переизбыток рабочей силы с высокой квалификацией и, как правило, без опыта работы. Изучение мотивационного ядра, определяющего поиск и выбор места работы выпускницами вузов, их уровень притязаний к содержанию и оплате труда, готовность к профессиональной мобильности поможет принять меры по снижению остроты данной проблемы. Эмпирическая основа статьи — данные исследования, объектом которого выступали девушки, обучающиеся или недавно закончившие обучение в московских вузах. Результаты опроса показали, что на выбор будущего места работы влияет совокупность субъективных и объективных факторов: уровень будущей оплаты труда, возможности карьерного роста, перспективы профессионально-личностного роста и стабильность компании. Были выявлены три группы факторов, играющих главную, второстепенную и незначительную роль при выборе девушками места работы. Уровень оплаты труда — ведущий мотив трудоустройства: притязания на высокую оплату труда характерны для студенток и молодых специалистов естественнонаучного, информационно-математического и технического профиля, в меньшей мере — для гуманитариев, специалистов в области культуры и искусства. Эмпирические данные позволили подтвердить гипотезу, что для студентов практически всех профилей обучения характерно желание решать вопросы своего финансового благополучия посредством трудовой миграции.

Ключевые слова: поиск работы; мотивация; притязания; факторы трудоустройства; условия трудоустройства; выпускницы вузов

В настоящее время одним важнейших условий успешного развития страны является трудоустройство молодежи, особенно выпускников высших образовательных учреждений. Как отмечается в докладе Международной организации труда (МОТ) «Мировая занятость и социальная перспектива — тенденции 2018», эта проблема имеет глобальный характер: во всем мире у молодых людей гораздо

* © Юдина Т.Н., Мазаев Ю.Н., Кириллов А.В., 2019.

Статья поступила 11.01.2019 г. Статья принята к публикации 28.02.2019 г.

меньше шансов найти работу, чем у взрослых; в 2017 году мировой уровень безработицы среди молодежи (до 25 лет) составил 13%, что в три раза выше, чем у взрослого населения [27]. В России проблема стоит острее: в декабре 2017 года среди безработных (по методологии МОТ) доля молодежи составляла 21,7%, и особенно уязвимы молодые люди до 25 лет, не имеющие опыта работы — 25,3% [6]. По данным компании HeadHunter, динамика вакансий в России, при общем росте, для молодых специалистов имеет тенденцию к снижению [17]. В результате ежегодно, после выпуска из вузов, на рынке труда наблюдается переизбыток рабочей силы высокой квалификации, но без опыта работы [4].

Известно, что на выбор молодым специалистом места работы влияет совокупность субъективных и объективных факторов [22]. Их исследованию посвящено немало работ как в России, так и в Западной Европе, США, Японии и т.д., которые предлагают модели эффективного поиска работы и развития карьеры [28], учитывающие ожидания и намерения индивида, субъективные нормы, которые влияют на интенсивность поиска работы; считают движущей силой успешного поиска работы ожидания и намерения человека [23; 24; 25]. Российские ученые также активно занимаются этой проблематикой, например, разрабатывая модель поведения выпускников вузов на российском рынке труда [16], изучая стартовые возможности выпускников [19], внешние и внутренние факторы, влияющие на стратегию поведения молодежи при поиске работы [2; 5; 7; 21], настроения на рынке труда среди молодых специалистов [1; 10; 12; 13; 15; 18; 20].

Большинство зарубежных исследований рассматривают, прежде всего, субъективные факторы — нацелены на понимание поведения человека в ходе поиска работы. Отечественные же авторы больше внимания уделяют объективным факторам, а ценностные ориентиры выпускников вузов нередко отходят на второй план. Ценностные ориентации молодежи в настоящее время довольно подвижны [8; 11], поэтому, пытаясь решить проблему трудоустройства выпускников вузов сегодня, нельзя пользоваться данными прошлых лет. Представленное в статье исследование было проведено в 2018 году, чтобы выявить мотивационное ядро, определяющее поиск и выбор места работы выпускниками вузов, их уровень притязаний к содержанию и оплате будущего труда, готовность к профессиональной мобильности.

Объектом исследования выступила молодежь Москвы: были опрошены девушки, гражданки России, постоянно проживающие на момент опроса в Москве и населенных пунктах на территории московского региона, обучающиеся или недавно закончившие обучение в московских вузах. Всего было опрошено 2269 человек по девяти профилям (15 направлениям специализации) специалитета, бакалавриата и магистратуры. Использовался стихийный отбор с апостериорным непропорциональным квотированием по нескольким несвязанным признакам: профиль обучения, курс, форма (очная—заочная). Одновременно была сформирована совокупность респондентов, в 2016—2017 годы закончивших обучение. Учитывая ограничения стихийных онлайн-выборок, а также реализуя стратегию сравнительного, а не описательного исследования, была сформирована выборка из выборки, включающая в себя примерно одинаковые (статистически сопоставимые) группы (выборка в количестве 1599 студенток и выпускниц вузов состояла из четырех укрупненных профилей, учитывала форму, продолжительность и завер-

шенность обучения). Такой отбор обеспечил необходимое количество респондентов в каждой группе, что позволило провести количественный анализ на статистически значимом уровне по многим показателям групповой стратификации. В качестве метода сбора информации использовалось онлайн-анкетирование.

Итак, сегодня как никогда актуальна проблема трудоустройства выпускников вузов и наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Основное препятствие здесь, как утверждают многие специалисты, — несоответствие тех областей, в которых желают трудоустроиться выпускники, и тех, куда готовы принять их работодатели. Противоречия между ожиданиями молодых специалистов и потребностями работодателей ведут к сложностям при трудоустройстве и вынужденной смене специальности, вследствие чего трудовая деятельность студентов, не связанная с приобретенной специальностью, приобрела массовый характер [14]. Однако мы не склонны видеть проблему трудоустройства выпускников вузов только в завышенных требованиях работодателей — нередко, особенно в московском регионе, соискатели предъявляют жесткие требования к месту будущей работы, и это не только трудоустройство по профильному образованию.

Результаты опроса показали, что на выбор места работы влияет совокупность субъективных и объективных факторов. Важнейшим из них является уровень будущей оплаты труда, на втором месте наличие возможности карьерного роста, на третьем — перспективы профессионального и личностного роста и стабильность компании, возможность решать интересные профессиональные задачи и работать по полученной специальности занимают 7—9 места из 13 факторов выбора места работы (табл. 1). В результате ранжирования установок респондентов было выделено три группы факторов, играющих главную, второстепенную и незначительную роль при выборе девушками места работы. Доминируют установки на получение высокооплачиваемой, стабильной работы с перспективой карьерного роста, причем высокая оплата труда является лидирующим фактором во всех профильных группах. Характерно, что такой фактор выбора места работы, как «стабильность компании», более значим для респондентов технического, естественнонаучного и экономического профиля. Очевидно, что в большинстве своем стабильность государственных организаций социокультурной сферы мало связана с ожиданиями высокого уровня оплаты труда, особенно по сравнению с частными компаниями технического, экономического и управленческого профилей.

Установки на официальное трудоустройство с трудовой книжкой, хорошую психологическую атмосферу в коллективе и удобное месторасположение организации условно можно назвать «факторами комфорта». Эти, в принципе характерные для работающих женщин условия, являются далеко не решающими для москвичек: менее трети указали их как важнейшие факторы, определяющие выбор места работы. Еще меньшую роль для современных девушек, заканчивающих московский вуз или уже получивших высшее образование, играет возможность работать по полученной специальности, решая интересные профессиональные задачи. В среднем лишь 15% девушек важно получить работу, связанную со специальностью, еще меньше (13%) связали бы свою работу с реализацией интересных для них профессиональных задач. В наименьшей мере реализовать свой профессиональный интерес в трудовой деятельности намерены студенты и специалисты

Таблица 1

Важнейшие факторы при выборе места работы (в %)

Важнейшие факторы при выборе работы	Профиль образования и значимость фактора*							
	Экономика, управление	Ранг	Гуманитарно-социальный	Ранг	Образование, культура, социальная сфера	Ранг	Технический, естественнонаучный	Ранг
Оплата труда	82,2	1	79,3	1	77,3	1	81,6	1
Карьерный рост	56,2	2	42	2	31,3	2	43,1	2
Стабильность компании	36,1	3	29,6	4	16,9	8	27,9	3,5
Профессиональный рост	25,7	4,5	32	3	30,9	3	29,3	3,5
Оформление по ТК	26,3	4,5	27	5	24,7	4,5	21,4	6
Комфортная атмосфера в коллективе	17,8	7	19,7	6	25,3	4,5	21,2	6
Место расположения организации	19,1	6	15,1	7,5	19,1	6	19,7	6
Работа по специальности	10,1	8	14,6	9	17,7	8	17,1	8
Интересные задачи	9,3	9	15,1	7,5	12,5	10,5	14,1	9,5
Гибкий график работы	8,5	10	13,5	10	17,3	8	13,6	9,5
Социальный пакет	6,9	11	5,7	11	12	10,5	4,2	11
Корпоративное обучение	1,3	12	2,2	12	1,3	11,5	2	12,5
Друзья, знакомые, родственники в компании	—	13	—	13	3,0	11,5	1,9	12,5

*Ранг значимости определялся по числу сделанных респондентами выборов: от 1 — максимальная значимость (максимальное число выборов), до 13 — минимальная значимость (минимальное число выборов).

в сфере экономики и управления. Очевидно, здесь проявляется общая тенденция включения молодежи в трудовую деятельность, которая характеризуется доминированием ценности материального благополучия в построении и реализации жизненных стратегий в условиях крупного мегаполиса [22].

Согласно результатам опроса приоритеты в выборе будущего места работы обозначаются еще у абитуриентов, несколько меняются в процессе обучения, но в целом остаются довольно стабильными (табл. 2). Некоторые наблюдаемые отклонения в приоритетах связаны, видимо, с тем, что студенты начальных курсов обучения еще не очень хорошо представляют содержание работы по специальности, но уже склонны к максимализму в ориентациях, связанных с получением материальных выгод от будущей работы. Напротив, значительная часть студентов (22%), заканчивающих обучение, хотели бы наряду высокой оплатой труда и перспективой карьерного роста все же работать по полученной специальности. Закончившие обучение, т.е. находящиеся в поиске места работы, более прагматично подходят к ее выбору: у них факторы уровня оплаты труда и перспектив карьерного роста уступают факторам перспектив личностного роста, официального оформления, удобного месторасположения организации, гибкого графика работы и, самое важное — поиска работы по специальности.

Таблица 2

Важнейшие факторы при выборе места работы (в %)

Важнейшие факторы при выборе работы	Ранг	Категория респондентов		
		студенты 1—2 курсов	студенты 3—6 курсов	закончившие обучение
Уровень оплаты труда	1	80,8	83	78,9
Перспективы карьерного роста	2	45,5	49,8	33,9
Стабильность компании	3	32,5	17,9	28,1
Перспективы профессионального/личностного роста	4	29,2	23,9	34
Официальное оформление по ТК	5	23,3	22,9	26
Комфортная атмосфера в коллективе	6	20,4	23,3	18,5
Удобное местоположение организации	7	15,1	15,3	19,1
Возможность работать по специальности	8	16,1	21,5	14,7
Интересные задачи	9	12,3	17,8	13,4
Возможность иметь гибкий график работы	10	13,7	9,4	15,6
Наличие компенсационного/социального пакета	11	4,4	5,5	7,5
Возможности корпоративного обучения	12	2,2	2,1	2,1
Наличие друзей, знакомых, родственников в компании	13	0,5	1,8	0,9

Аналогичную картину можно наблюдать и в группах студенток по формам обучения: среди студентов очно-заочных форм выше вес факторов комфорта — официального оформления по трудовой книжке, удобного месторасположения организации — по сравнению с возможностью работать по специальности. Опыт общения с этой категорией студентов в процессе обучения показывает, что они, как правило, уже выбрали себе место работы (или имеют четкие представления на этот счет) и высшее образование рассматривают как средство приобретения материальных и прочих благ, связанных с трудовой деятельностью (табл. 3)

Таблица 3

Важнейшие факторы при выборе места работы у студентов разных форм обучения (в %)

Важнейшие факторы при выборе работы	Ранг	Форма обучения	
		Очная	Очно-заочная, заочная и дистанционная
Уровень оплаты труда	1	78,2	82,4
Перспективы карьерного роста	2	46,3	37,2
Стабильность компании	3	29,1	33,2
Перспективы профессионального/личностного роста	4	32,5	27,7
Официальное оформление по ТК	5	18,6	30,6
Комфортная атмосфера в коллективе	6	20	19,1
Удобное местоположение организации	7	15	20,1
Возможность работать по специальности	8	19,3	12,3
Интересные задачи	9	16,7	11,8
Возможность иметь гибкий график работы	10	13,9	8,5
Наличие компенсационного/социального пакета	11	2,7	9,7
Возможности корпоративного обучения	12	1,5	2,7
Наличие друзей, знакомых, родственников в компании	13	1,5	0

Таблица 4

Притязания студенток и молодых специалистов на уровень заработной платы после окончания ВУЗа в зависимости от профиля обучения (в %)

Профиль обучения	Притязания на уровень заработной платы			
	Бакалавры		Магистры	
	до 30 тыс. руб. в месяц	свыше 50 тыс. руб. в месяц	до 30 тыс. руб. в месяц	свыше 50 тыс. руб. в месяц
Экономика, управление	30	15	7	49
Гуманитарно-социальный	33	13	7	47
Образование, культура, социальная сфера	27	13	7	49
Технический, естественно-научный	23	21	5	59
В среднем	28,3	15,5	6,5	51,9

Таким образом, предпочтения студенток-москвичек в выборе места работы определяются не столько приоритетом оплаты труда перед возможностью работать по специальности, решая интересные профессиональные задачи, сколько размером заработной платы и другими сопутствующими благами. Причем можно предположить, что приоритет материальных факторов, в первую очередь, ориентация на высокий уровень оплаты труда, формируется у молодых людей не как итог адекватного соотнесения полученных знаний и умений с результатами будущей профессиональной деятельности, а скорее как априорное условие, обеспечивающее им должное материальное положение.

Такие требования выпускников вузов, как зарплата не ниже 20 тысяч рублей, комфортное рабочее место, соблюдение Трудового кодекса и другие условия, обеспечивающие комфортную трудовую деятельность, — неоправданный аванс для молодых людей с нулевым опытом работы по мнению работодателей. В столь завышенной самооценке работодатели обвиняют вузы, которые формируют у студентов мнение, что они получают блестящее образование и очень востребованы [9]. Стиль и условия жизни московского мегаполиса также диктуют свои требования: молодые люди хотят «все и сразу», а романтическая ценность реализации себя в профессии значительно уступает ценности материального благосостояния. Неважно, чем заниматься, лишь бы хорошо зарабатывать, чувствуя себя комфортно — девушки готовы пойти на неинтересную работу, перепрофилироваться, лишь бы хорошо зарабатывать. Около 67% респондентов-бакалавров и 90% магистрантов согласились бы сразу после окончания вуза на заработную плату не менее 30 тысяч рублей в месяц. Более того, 32% студенток бакалавриата и 73% магистратуры претендуют на зарплату от 40 тысяч рублей и выше. Данные в таблице 4 свидетельствуют, что около половины студенток по всем профилям обучения в бакалавриате и магистратуре ориентированы на размер зарплаты от 31 тысяч рублей. Притязания на высокую оплату труда в большей мере характерны для студентов и молодых специалистов естественнонаучного, информаци-

онно-математического и технического профиля, в меньшей мере — для гуманитариев, специалистов в сфере культуры и искусства. Показательно, что притязания на заработную плату, превышающую 50 тысяч рублей в месяц, характерны для будущих магистров, и студентки-старшекурсницы в большинстве своем более реалистично оценивают свою заработную плату после окончания вуза по сравнению со студентами начальных курсов, у которых притязания по зарплате завышены. Более высокие запросы по оплате труда характерны для студентов-заочников, которые уже имеют опыт работы и, очевидно, ожидают по окончании обучения получить повышение заработной платы.

Финансовые ожидания относительно оплаты своего будущего труда у молодых выпускниц московских вузов подтверждаются результатами аналогичных исследований: почти 50% выпускников отвергают предложения работы из-за низкой заработной платы [3]. В поисках престижной высокооплачиваемой работы молодые москвички готовы к переезду в другой регион (16%) или за границу (51%), причем 31% в поисках материального благополучия готовы без колебаний уехать из Москвы навсегда.

Желание решать вопросы своего финансового благополучия посредством трудовой миграции характерно для студентов практически всех профилей обучения. В среднем лишь 12% в поисках работы не уехали бы ни при каких обстоятельствах из Москвы, а более 50% студенток готовы к переезду для трудоустройства в одну из развитых стран, и многие могли бы уехать навсегда и без колебаний. Вполне очевидно, что переезд на постоянное (или временное) место жительства в другой регион России для большинства студенток-москвичей не является значимой альтернативой в поиске высокооплачиваемой работы (табл. 5). Доля студенток, которые не уехали бы ни при каких обстоятельствах, на заочной и дистанционной формах гораздо выше (40%), чем на очной (13%).

Таблица 5

**Готовность студенток к переезду для трудоустройства
в зависимости от профиля обучения (в %)**

Профиль обучения	Готовность к переезду для трудоустройства после окончания вуза					Затрудняюсь ответить
	В одну из развитых стран		В другой регион России		Не буду переезжать	
	навсегда	на время	навсегда	на время		
Экономика, управление	20,4	30,8	10,8	6,3	10	21,7
Гуманитарно-социальный	23,7	28,6	6,7	7,2	14	19,8
Образование, культура, социальная сфера	18,5	20,7	6,2	9,6	16,9	28
Технический, естественно-научный	27,9	25,6	7,9	10,6	8,9	19,1
В среднем	22,7	26,4	7,9	8,4	12,5	22,2

Независимо от запросов к размеру заработной платы и бакалавры и магистры в большинстве своем готовы к переезду за границу в одну из развитых стран, если бы там им были предоставлены жилье и работа (табл. 6, 7).

Таблица 6

Готовность студенток к переезду для трудоустройства после окончания вуза в зависимости от притязаний на уровень заработной платы (в %)

Студентки магистратуры						
Притязания на уровень заработной платы после окончания вуза (в руб.)	Готовность к переезду для трудоустройства после окончания вуза					
	В одну из развитых стран		В другой регион России		Не буду переезжать	Затрудняюсь ответить
	навсегда	на время	навсегда	на время		
до 30 тыс.	21,3	19,2	7,6	8,9	12,5	32,6
31—50 тыс.	25,4	26	9,2	8,1	13	22,6
свыше 50 тыс.	25,3	31,4	0,7	6,9	10,9	18,1
В среднем	24,5	24,5	5,8	8	12,1	24,4

Таблица 7

Готовность студенток к переезду для трудоустройства после окончания вуза в зависимости от притязаний на уровень заработной платы (в %)

Студентки бакалавриата						
Притязания на уровень заработной платы после окончания вуза (в руб.)	Готовность к переезду для трудоустройства после окончания вуза					
	В одну из развитых стран		В другой регион России		Не буду переезжать	Затрудняюсь ответить
	навсегда	на время	навсегда	на время		
до 30 тыс.	23,5	24	12,5	8,9	8,1	23
31—50 тыс.	20,9	30,9	8,9	8	12,8	20,5
свыше 50 тыс.	35,3	25	5,2	6,9	12,9	14,7
В среднем	26,6	26,6	8,9	8	10,3	19,4

Подводя итоги анализа результатов опроса, можно заключить: во-первых, молодежь Москвы, получающая высшее профессиональное образование, ориентируется в трудовой деятельности, главным образом, на приемлемый, по ее мнению, уровень оплаты труда и условия, способствующие (сопутствующие) высокому заработку. Притязания на высокую оплату труда характерны в большей мере для студенток и молодых специалистов естественнонаучного, информационно-математического и технического, профиля, в меньшей мере — для гуманитариев, специалистов в области культуры и искусства (комфортные условия работы менее значимы по сравнению с уровнем заработной платы). Во-вторых, трудовая деятельность студентов, не связанная с полученной в вузе специальностью, приобретает массовый характер, т.е. работа по специальности для большинства столичной молодежи не является условием успешной жизненной стратегии, и профессиональный интерес выпал из списка приоритетных терминальных ценностей. Установки на выбор будущего места работы формируются в процессе обучения и стабилизируются к получению диплома, но закладываются до поступления в вуз и детерминированы социально-экономическими и социокультурными условиями жизни. В-третьих, в поисках желаемого финансового и материального благополучия выпускницы вузов готовы переехать без колебаний в одну из развитых стран, причем значительная часть — на постоянное место жительства.

Библиографический список

- [1] Альманах HeadHunter 2017 // <https://books.google.ru/books?id=SnM3DwAAQBAJ&pg=PA68&lpg=PA68&dq=Альманах+HeadHunter+2016&source>.
- [2] Белокрылова О., Тимошенко Е., Михалкина Е. Молодежный сегмент рынка труда в посткризисной экономике: особенности, структура, повышение конкурентоспособности молодежи. Ростов-на-Дону, 2005.
- [3] Конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда — 2015 // <http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2015/RM15/pages/Articles/IEU/7/3.pdf>.
- [4] Виниченко М.В. Трудоустройство выпускников вузов России: проблемы и пути решения // Социальная политика и социология. 2012. № 4.
- [5] Гимпельсон В.Е. Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия: Препринт № 1,3/2010/04. М., 2010.
- [6] Занятость и безработица в Российской Федерации в декабре 2017 года (по итогам обследования рабочей силы) // http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/13.htm.
- [7] Князева Н.Ю. Взаимодействие вуза и работодателей: проблемы трудоустройства выпускников и пути их решения // Социальная политика и социология. 2014. № 3.
- [8] Мазаев Ю.Н. Жизненные стратегии молодежи — разнообразие выбора // Материалы Афанасьевских чтений. 2015. Т. 1. № 13.
- [9] Молодые специалисты на рынке труда России // <http://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/sredne-professionalnoe-obrazovanie/anonsy/molodye-spetsialisty-na-rynke-truda-rossii.html>.
- [10] Нарбут Н.П., Троцук И.В. Жизненные планы российских студентов: ожидания и опасения в профессиональной сфере // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2014. Т. 14. № 2.
- [11] Нарбут Н.П., Троцук И.В. Социальное самочувствие молодежи постсоциалистических стран (на примере России, Казахстана и Чехии): сравнительный анализ ценностных ориентаций (Часть 1) // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2018. Т. 18. № 1.
- [12] Настроения на рынке труда среди молодых специалистов // <https://career.ru/article/21039>.
- [13] Настроения на рынке труда среди молодых специалистов // <https://career.ru/article/20318>.
- [14] Огилько И. Работа как подарок // Российская газета. № 5616 от 26.10.2011.
- [15] Работодатели не понимают поколение Y // <https://www.superjob.ru/research/articles/111816/rabotodateli-ne-ponimayut-pokolenie>.
- [16] Разумова Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда: автореф. дис. ... д.э.н. М., 2009.
- [17] Рынок труда для молодых специалистов в России в 2017 году // <https://career.ru/article/21504>.
- [18] Рынок труда молодых специалистов в первом полугодии 2018 года // <https://career.ru/article/22890>.
- [19] Скачкова Л.С. Адаптационное поведение молодых специалистов на рынке труда: концепция, факторы, инструментарий: автореф. дис. ... к.э.н. Ростов-на-Дону, 2011.
- [20] Состояние российского рынка труда для молодых специалистов // <https://career.ru/article/23816>.
- [21] Чернышкина Н.Я. Трудоустройство выпускников вузов: опыт социологического анализа // Вестник ПАГС. 2013.
- [22] Юдина Т.Н., Мазаев Ю.Н. Уровень притязаний выпускников московских вузов к содержанию и оплате труда: результаты социологического исследования // I Чтения памяти В.Т. Лисовского. М., 2017.
- [23] Lim R.H. Job search behaviors of graduating college seniors: A test of the Social Cognitive Model of Career Self-Management // https://drum.lib.umd.edu/bitstream/handle/1903/15799/Lim_umd_0117E_15544.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- [24] McAbee S.T. Personality, Interpersonal Skills, and Students' Job Search Behaviors // <https://scholarship.rice.edu/bitstream/handle/1911/88199/MCABEE-DOCUMENT-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- [25] *Van Hooft E.A.J., Born M.P., Taris T.W., Van Der Flier H.* Job search and the theory of planned behavior: Minority-majority group differences in the Netherlands // *Journal of Vocational Behavior*. 2004. Vol. 65.
- [26] World Employment Social Outlook: 2018 Trends // http://embargo.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf.
- [27] *Zikic J., Saks M.A.* Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities // *Journal of Vocational Behavior*. 2009. Vol. 74.

DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-3-458-469

Job search by the graduates of Moscow universities: Motivation and claims*

T.N. Yudina, Yu.N. Mazaev, A.V. Kirillov

Russian State Social University

V. Pika St., 4-1, Moscow, 129226, Russia

(e-mail: JudinaTN@rgsu.net; MazaevJUN@rgsu.net; KirillovAV@rgsu.net)

Abstract. The article presents the results of the sociological research conducted in the framework of the Federal project “Personnel Potential”, which aimed at assessing the factors and conditions of employment of the graduates of Moscow universities. The relevance of this study is determined by the fact that every year, after graduation from higher educational institutions, the labor market has too much of the supply of highly skilled labor usually without work experience. The study of motivation that determines the search and choice of jobs by contemporary graduates, of their claims to the content and payment of their work, of their readiness for professional mobility can help to take necessary measures to reduce this problem. The article is based on the data of the research focused on girls who study or have recently graduated from Moscow universities. The results of the survey show that the choice of place of work is determined by a set of subjective and objective factors: future wages, career opportunities, prospects for professional and personal growth, and stability of the company. The authors identified three groups of factors that play a major, secondary and minor role in the girls’ choice of place to work. Salary is the leading motive of employment: the claims for high payment are typical for students and young professionals in the fields of natural sciences, information-mathematical and technical sciences, to a lesser extent — for representatives of humanities, culture and art. The empirical data proved the hypothesis that students of all educational profiles are ready to achieve financial well-being through labor migration.

Key words: job search; motivation; claims; factors of employment; conditions of employment; university graduates

References

- [1] Almanakh HeadHunter 2017 [HeadHunter Almanac 2017]. <https://books.google.ru/books?id=Snm3DwAAQBAJ&pg=PA68&lpq=PA68&dq=Al'manakh+HeadHunter+2016&source> (In Russ.).
- [2] Belokrylova O., Timoshenko E., Mikhalkina E. *Molodezhny segment rynka truda v postkrisisnoi ekonomike: osobennosti, struktura, povyshenie konkurentosposobnosti molodezhi* [Youth Segment of the Labor Market in the Post-Crisis Economy: Features, Structure, Improving the Competitiveness of the Youth]. Rostov-on-Don; 2005 (In Russ.).

* © T.N. Yudina, Yu.N. Mazaev, A.V. Kirillov, 2019.

The article was submitted on 11.01.2019. The article was accepted on 28.02.2019.

- [3] Konkurentosposobnost vypusknika vuza na rynke truda [Competitiveness of university graduates in the labor market]. <http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2015/RM15/pages/Articles/IEU/7/3.pdf> (In Russ.).
- [4] Vinichenko M.V. Trudoustroistvo vypusnikov vuzov Rossii: problemy i puti resheniya [Employment of the Russian universities' graduates: Challenges and solutions]. *Social Policy and Sociology*. 2012; 4 (In Russ.).
- [5] Gimpelson V.E. Nuzhny li nashei promyshlennosti kvalifitsirovannye rabotniki? Istoriya poslednego desyatiletiiya [Does the Russian industry need skilled labor? History of the last decade] Preprint No. 1, 3.2010.04. Moscow; 2010 (In Russ.).
- [6] Zanyatost i bezrabotitsa v Rossiiskoi Federatsii v dekabre 2017 goda (po itogam obsledovaniya rabochei sily) [Employment and unemployment in the Russian Federation in December 2017 (based on the results of the labor force survey)]. http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/13.htm (In Russ.).
- [7] Knyazeva N.Yu. Vzaimodeistvie vuza i rabotodatelei: problemy trudoustroistva vypusnikov i puti ikh resheniya [Interaction of university and employers: Problems of graduates' employment and ways to solve them]. *Social Policy and Sociology*. 2014; 3 (In Russ.).
- [8] Mazaev Yu.N. Zhiznennyye strategii molodezhi — raznoobrazie vybora [Life strategies of the youth — a variety of choices]. *Materialy Afanasievskikh chtenii*. 2015; 1 (13) (In Russ.).
- [9] Molodye spetsialisty na rynke truda Rossii [Young specialists in the Russian labor market]. <http://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/sredne-professionalnoe-obrazovanie/anonsy/molodye-spetsialisty-na-rynke-truda-rossii.html> (In Russ.).
- [10] Narbut N.P., Trotsuk I.V. Zhiznennyye plany rossiiskikh studentov: ozhidaniya i opaseniya v professional'noy sfere [Russian students' life plans: Expectations and concerns in the professional field]. *RUDN Journal of Sociology*. 2014; 14 (2) (In Russ.).
- [11] Narbut N.P., Trotsuk I.V. Sotsialnoe samochuvstvie molodezhi postsotsialisticheskikh stran (na primere Rossii, Kazakhstana i Chexii): sravnitelny analiz tsennostnykh orientatsiy (Chast 1) [The social well-being of the post-socialist countries' youth (on the example of Russia, Kazakhstan and Czech Republic): Comparative analysis of value orientations (Part 1)] // *RUDN Journal of Sociology*. 2018; 18 (1) (In Russ.).
- [12] Nastroeniya na rynke truda sredi molodykh spetsialistov [The mood of young professionals in the labor market]. <https://career.ru/article/21039> (In Russ.).
- [13] Nastroeniya na rynke truda sredi molodykh spetsialistov [The mood of young professionals in the labor market]. <https://career.ru/article/20318> (In Russ.).
- [14] Ogilko I. Rabota kak podarok [Work as a gift]. *Rossiiskaya Gazeta*. No. 5616. 26.10.2011 (In Russ.).
- [15] Rabotodateli ne ponimayut pokolenie Y [Employers do not understand the generation Y]. <https://www.superjob.ru/research/articles/111816/rabotodateli-ne-ponimayut-pokolenie> (In Russ.).
- [16] Razumova T.O. Vypusniki vysshikh uchebnykh zavedenii na rynke truda [Graduates of higher educational institutions in the labor market]: Avtoref. dis. d.e.n. Moscow; 2009 (In Russ.).
- [17] Rynok truda dlya molodykh spetsialistov v Rossii v 2017 g. [Labor market for young professionals in Russia in 2017]. <https://career.ru/article/21504> (In Russ.).
- [18] Rynok truda molodykh spetsialistov v pervom polugodii 2018 goda [The labor market of young professionals in the first half of 2018]. <https://career.ru/article/22890> (In Russ.).
- [19] Skachkova L.S. Adaptatsionnoe povedenie molodykh spetsialistov na rynke truda: kontseptsiya, faktory, instrumentarii [Adaptive behavior of young professionals in the labor market: concept, factors, tools]. Avtoref. dis. k.e.n. Rostov-on-Don; 2011 (In Russ.).
- [20] Sostoyanie rossiiskogo rynka truda dlya molodykh spetsialistov [The state of the Russian labor market for young professionals]. <https://career.ru/article/23816> (In Russ.).
- [21] Chernyshkina N.Ya. Trudoustroistvo vypusnikov vuzov: opyt sotsiologicheskogo analiza [Employment of graduates: A sociological analysis]. *Vestnik PAPS*. 2013 (In Russ.).

- [22] Yudina T.N., Mazaev Yu.N. Uroven prityazanii vypusnikov moskovskikh vuzov k sodержaniyu i oplate truda: rezultaty sotsiologicheskogo issledovaniya [The claims of Moscow universities' graduates to the content of work and wages: The results of the sociological study]. *I Chteniya pamyati V.T. Lisovskogo*. Moscow; 2017 (In Russ.).
- [23] Lim R.H. Job search behaviors of graduating college seniors: A test of the Social Cognitive Model of Career Self-Management. https://drum.lib.umd.edu/bitstream/handle/1903/15799/Lim_umd_0117E_15544.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- [24] McAbee S.T. Personality, Interpersonal Skills, and Students' Job Search Behaviors. <https://scholarship.rice.edu/bitstream/handle/1911/88199/MCABEE-DOCUMENT-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- [25] Van Hooft E.A.J., Born M.P., Taris T.W., Van Der Flier H. Job search and the theory of planned behavior: Minority-majority group differences in the Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*. 2004; 65.
- [26] World Employment Social Outlook: 2018 Trends. http://embargo.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf.
- [27] Zikic J., Saks M.A. Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*. 2009; 74.