ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований

Материалы подготовлены в рамках проекта «Мониторинг экономики образования», реализуемого в соответствии с Тематическим планом научно-исследовательских работ и работ научно-методического обеспечения, предусмотренных Государственным заданием НИУ ВШЭ на 2020 год

Выпуск № 44, 2020

И. А. Прахов

ЗАНЯТОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ БАКАЛАВРИАТА РОССИЙСКИХ ВУЗОВ: МОТИВАЦИЯ И ВЫБОР СФЕРЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА

В представленном материале анализируется занятость выпускников бакалавриата российских вузов на основе данных лонгитюдного исследования НИУ ВШЭ «Траектории в образовании и профессии».

- Почти две трети выпускников бакалавриата имеют работу, большинство из них работают полный рабочий день.
- Более 62% выпускников бакалавриата заняты в частном секторе, 31% — в организациях общественного сектора.
- Имеют место значимые различия мотивационных характеристик для молодых работников частного и общественного секторов.

Введение

Общественный сектор — важный элемент экономической системы любого государства, поскольку выполняет ряд критических функций, таких как предоставление общественных благ, устранение «провалов» рынка. Эффективность функционирования общественного сектора и, как следствие, уровень общественного благосостояния во многом зависят от компетентности и грамотности работников, их производительности. Именно поэтому проблема занятости и, в частности, привлечения новых талантливых специалистов в общественный сектор приобретает особую значимость. Тем не менее за последние десятилетия с переходом России к рыночной экономике и многократным расширением частного сектора занятость в общественном секторе утратила свою привлекательность. Большинство выпускников вузов предпочитают трудоустройство в частном секторе, руководствуясь материальными стимулами, поскольку организации общественного сектора, как правило, не могут предоставить сопоставимую с частным сектором заработную плату, особенно на начальных этапах карьеры. Чтобы выстроить грамотную политику привлечения молодых специалистов в общественный сектор, необходимо изучить, какие факторы (в том числе мотивационные) влияют на их предпочтения.

Аналитический материал построен на данных лонгитюдного исследования «Траектории в образовании и профессии»[1], реализуемого Институтом образования НИУ ВШЭ. К 2020 г. было проведено восемь волн опросов. Респонденты (объект наблюдения) — выпускники бакалаври-

[1] Более подробная информация об исследовании: https://trec.hse.ru/.

© Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2020

ата российских вузов, получившие диплом летом 2018 г. В выборку вошли студенты из 65 российских регионов, обучавшиеся как в государственных, так и негосударственных вузах по широкому ряду специальностей. Респондентам задавались вопросы о текущем трудовом статусе, предпочтениях относительно работы и важности ее отдельных характеристик.

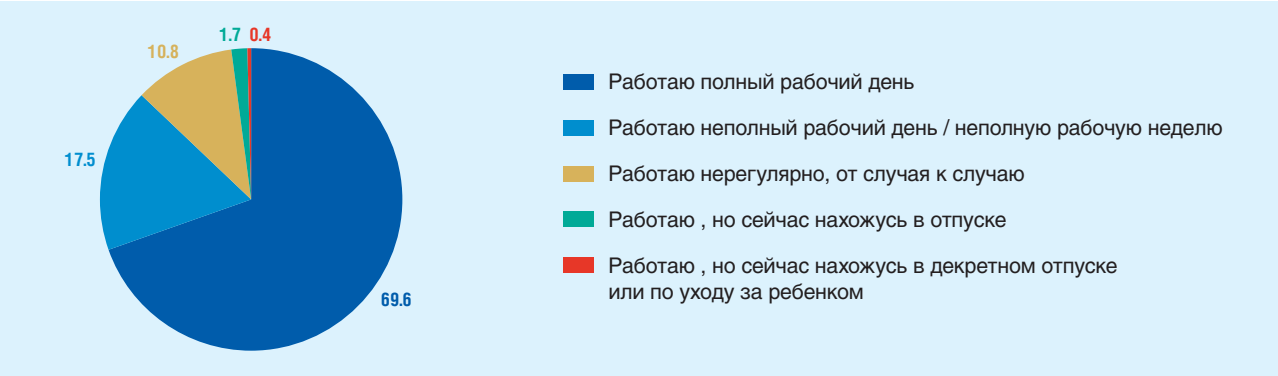
На момент опроса (осень 2018 г., седьмая волна опроса) работали 63.7% опрошенных выпускников бакалавриата, которые и сформировали окончательную выборку. Сначала будут рассмотрены общие характеристики занятости выпускников бакалавриата, а затем их предпочтения относительно характеристик работы в зависимости от сферы деятельности.

Общие характеристики занятости выпускников бакалавриата

Большинство работающих выпускников бакалавриата (69.6%) заняты полный рабочий день, гораздо меньше — неполный рабочий день либо неполную рабочую неделю (17.5%) (рис. 1).

Рисунок 1

Распределение выпускников бакалавриата по видам занятости
(в процентах от общей численности ответивших)



Источник: НИУ ВШЭ. Лонгитюдное исследование «Траектории в образовании и профессии», опрос выпускников бакалавриата.

На момент опроса 62% выпускников бакалавриата были оформлены в штат, 18% работали неофициально (без договора), а 10% были оформлены по договору подряда либо на аутсорсе (табл. 1).

Таблица 1

Положение выпускников бакалавриата на работе
(в процентах от общей численности опрошенных)

Текущее положение на работе	Доля
Наемный работник, оформлен(-а) в штат	62.0
Оформлен(-а) по договору подряда, на аутсорсе	10.0
Работаю неофициально, без договора	18.0
Работаю на себя, не по найму; занимаюсь индивидуальной трудовой деятельностью, предпринимательством	5.1
Затрудняюсь ответить	4.8
Итого	**100**

Источник: НИУ ВШЭ. Лонгитюдное исследование «Траектории в образовании и профессии», опрос выпускников бакалавриата.

© Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2020

Занятость в частном или общественном секторе

Согласно теориям мотивации, у работников существуют внутренние и внешние стимулы. К внешним стимулам относится желание получить поощрение, вознаграждение за выполненную работу. Для работников частного сектора подобный стимул — заработная плата. В то же время в государственном (общественном) секторе могут преобладать внутренние мотивы, которые характеризуют внутреннее удовлетворение работника [Бегиева, Дзагоев, 2015; Божья-Воля, 2013; Benabou, Tirole, 2003; Buelens, Van den Broeck, 2007; Delfgaauw, Dur, 2007; Perry et al., 1990]. Результаты предыдущих исследований показывают, что для работников частного сектора важны заработная плата, лояльность компании, возможность карьерного роста, престиж профессии, условия труда и ряд поощрений [Karl, Sutton, 1998; Lyons et al., 2006]. Для работников же общественного сектора более характерны идеи служения обществу и стремление к его процветанию. Тем не менее большинство исследований базируются на опросах работников разных возрастных категорий. Стимулы работников могут меняться со временем, поэтому следует рассмотреть отдельно группу выпускников вузов, их стимулы могут значительно влиять на будущий карьерный выбор.

Рассмотрим предпочтения выпускников бакалавриата относительно сферы занятости (табл. 2). Большинство из них (62.6%) предпочитают работать на частных предприятиях. Доля работников общественного сектора составила 31%. Среди опрошенных выпускников 14% работают в бюджетных организациях, 9.2% — в государственных компаниях, а 7.8% — в органах государственной власти или местного самоуправления. Таким образом, занятость в частном секторе примерно в два раза популярнее, чем в общественном, что делает актуальным изучение различий в мотивации работников двух секторов, а также отдельных характеристик работы и жизненных ориентиров как детерминант профессионального выбора.

Таблица 2

Сфера занятости выпускников бакалавриата
(в процентах от общей численности опрошенных)

Сфера занятости	Доля
Органы государственной власти или местного самоуправления	7.8
Бюджетная организация или учреждение (например, школа, поликлиника и т.п.)	14.0
Государственное предприятие, компания	9.2
Общественный сектор — всего	**31.0**
Частное предприятие, компания	62.6
Затрудняюсь ответить	6.4
Итого	100

Источник: НИУ ВШЭ. Лонгитюдное исследование «Траектории в образовании и профессии», опрос выпускников бакалавриата.

© Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2020

Респондентам было предложено выбрать три наиболее предпочтительные (важные) характеристики работы. Отметим, что этот вопрос задавался на этапе обучения на четвертом курсе бакалавриата (шестая волна лонгитюдного исследования), а результаты представлены как по выборке в целом, так и в разрезе сферы занятости (табл. 3).

Таблица 3

Характеристики работы, важные для выпускников бакалавриата, в разрезе сферы занятости (типа организации)
(в процентах от численности ответивших, работающих в соответствующей сфере)

Характеристики работы	Тип организации					
	Органы государственной власти или местного самоуправления	Бюджетная организация или учреждение	Гос. предприятие, компания	Общественный сектор	Частное предприятие, компания	Итого
Хороший коллектив	57	55	67	59	6	59
Работа в команде	18	1	15	0.14	15	15
Удобный график работы	51	57	63	0.57	66	63
Хорошая репутация предприятия, компании	22	14	23	19	22	2
Высокая самостоятельность в работе	1	18	05	12	11	11
Достижение поставленных целей	29	20	23	23	23	23
Причастность к разработке политики компании и ее реализации	2	2	0	2	4	3
Высокий уровень ответственности	10	9	3	8	6	7
Признание (коллег, руководства, общества)	8	14	13	12	10	11
Хорошие условия труда на рабочем месте	49	57	43	51	43	45
Близость работы к дому	22	13	17	16	18	18
Интересная, творческая работа	20	28	38	29	27	27
Перспективы карьерного (должностного) роста	37	31	47	37	38	38
Статус и престиж профессии	18	15	5	13	6	8
Польза обществу	2	6	3	9	8	8
Близость к власти	6	5	0	4	3	3
Соответствие работы способностям, склонностям	2	22	3	16	15	15
Гарантированная работа, низкая вероятность ее потерять	12	10	7	10	9	10
Достойный уровень заработной платы	59	44	63	54	51	53
Хорошее социальное обеспечение и государственные гарантии (путевки, медицинское обслуживание, питание и т.д.)	8	9	12	10	9	9

Источник: НИУ ВШЭ. Лонгитюдное исследование «Траектории в образовании и профессии», опрос выпускников бакалавриата.

© Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2020

Это позволит проанализировать различия между молодыми специалистами, занятыми в организациях частного и общественного секторов, чтобы понять, что является более важным для той или иной сферы занятости.

Три наиболее популярные характеристики работы по всей выборке — удобный график работы (назвали 63% опрошенных), хороший коллектив (59%), достойный уровень заработной платы (53%). Далее идут хорошие условия труда на рабочем месте (45%) и перспективы карьерного роста (38%).

Относительная важность характеристик занятости различается в зависимости от типа организации. Так, молодые работники органов государственной власти или местного самоуправления ставят во главу угла такие факторы, как работа в команде, достижение поставленных целей, высокий уровень ответственности, близость работы к дому, статус и престиж профессии, польза обществу, гарантированная работа. Работники бюджетных организаций прежде всего ценят самостоятельность в работе, высокий уровень ответственности, признание окружающих, хорошие условия труда на рабочем месте, соответствие работы способностям. Иными словами, для работников бюджетной сферы ключевую роль играют нефинансовые, про-общественные стимулы. Для работников государственных предприятий важен достойный уровень заработной платы, перспективы карьерного роста, интересная (творческая работа), удобный график работы, хорошая репутация компании. В целом для занятых в общественном секторе более важны хорошие условия труда на рабочем месте, а также статус и престиж профессии. Для молодых работников частных компаний важнее удобный график работы и высокая репутация предприятия.

Работники органов государственной власти и местного самоуправления продемонстрировали относительно высокие показатели (по сравнению с другими группами занятых) по таким категориям, как возможности изменить жизнь в стране/городе/поселке к лучшему (3.49), помогать людям (4.02), быть уважаемым человеком (4.20) и подниматься по карьерной лестнице (4.55) (табл. 4).

Таблица 4

Важность жизненных возможностей для выпускников бакалавриата
(*оценка по пятибалльной шкале: 5 — очень важно, 1 — совершенно неважно*)

Важность определений	Тип организации					
	Органы государственной власти или местного самоуправления	Бюджетная организация или учреждение	Гос. предприятие, компания	Общественный сектор	Частное предприятие, компания	Итого
Возможность изменить жизнь в стране к лучшему	3.49	3.25	3.34	3.34	3.15	3.2
Возможность изменить жизнь в городе (селе/поселке) к лучшему	3.49	3.31	3.24	3.33	3.18	3.22
Возможность помогать людям	4.02	4	3.64	3.9	3.76	3.8
Возможность иметь высокий доход	4.53	4.42	4.51	4.47	46	4.56
Возможность быть уважаемым человеком	4.2	4.15	4.05	4.14	4.11	4.11
Возможность работать в хорошем коллективе	4.33	4.37	4.25	4.32	4.42	4.38
Возможность подниматься по карьерной лестнице	4.55	4.42	4.44	4.46	4.54	4.51

Источник: НИУ ВШЭ. Лонгитюдное исследование «Траектории в образовании и профессии», опрос выпускников бакалавриата.

© Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2020

Стоит отметить, что для этой категории работников наиболее важен карьерный рост, а возможность получения высокого дохода ставится на второе место. Для работников частного сектора, наоборот, высокий доход рассматривается в качестве приоритета, более важного, чем карьерный рост. В целом заработная плата, карьерное развитие, условия работы и уважение со стороны общества имеют большее значение, чем возможность изменить жизнь (в стране / населенном пункте) к лучшему, что говорит о большей сфокусированности выпускников на себе, чем на обществе. Однако наибольший балл среди всех групп по этому показателю для служащих органов власти может говорить и о наличии определенной миссии среди этой группы занятых.

Таким образом, характеристики работы различаются по своей важности в зависимости от той сферы, куда устроился на работу выпускник бакалавриата. В то же время различаются и жизненные ориентиры. Отдельно стоит отметить, что зарплатные предпочтения выражены достаточно ярко для всех категорий опрошенных, однако для занятых в общественном секторе дополнительно наблюдаются и признаки про-общественной, а не прорыночной мотивации. На основе показанных различий возможна разработка мотивационной политики по привлечению молодых специалистов в организации общественного сектора.

Список источников

Бегиева А. Ш., Дзагоев С. Ф. (2015) Исследование предпочтений молодых специалистов при выборе места работы // Вестник университета. Вып. 13. С. 322–327.

Божья-Воля А. А. (2013) Особенности мотивации работников в частном секторе и на государственной службе // ARS ADMINISTRANDI. Вып. 2. С. 47–58.

Benabou R., Tirole J. (2003) Intrinsic and extrinsic motivation // The review of economic studies. Vol. 70 (3). P. 489–520.

Buelens M., Van den Broeck H. (2007) An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations // Public administration review. Vol. 67 (1). P. 65–74.

Delfgaauw J., Dur R. (2007) Incentives and workers' motivation in the public sector // The Economic Journal. Vol. 118 (525). P. 171–191.

Karl K. A., Sutton C. L. (1998) Job values in today's workforce: A comparison of public and private sector employees // Public Personnel Management.Vol. 27 (4). P. 515–527.

Lyons S. T., Duxbury L. E., Higgins C. A. (2006) A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees // Public administration review. Vol. 66 (4). P. 605–618.

Perry J. L., Wise L. R. (1990) The motivational bases of public service // Public administration review. P. 367–373.

© Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2020