

УДК 316.4.051
JEL A22; I21

Н. Л. Мосиенко, Т. Ю. Черкашина

*Новосибирский государственный университет
ул. Пирогова, 2, Новосибирск, 630090, Россия*

*Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН
пр. Акад. Лаврентьева, 17, Новосибирск, 630090, Россия*

nmosienko@ngs.ru; touch241@rambler.ru

МОНИТОРИНГ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА: ВАРИАНТЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ *

Представлены методика и результаты мониторинга выпускников, решающего проблему оценки деятельности учреждений высшего образования. Цель представленного исследования – разработать методику оценки результативности обучения в вузе и апробировать ее на примере выпускников отделения социологии. Предложена широкая трактовка результатов обучения, включающая объективные и субъективные показатели трудоустройства выпускников и сформированности профессиональных, аналитических и коммуникативных компетенций. Полученная в мониторинге информация – основа обоснованных решений в управлении образовательными процессами в университете. В научном плане данные мониторинга позволяют оценить влияние разных составляющих результатов обучения (сформированные навыки, приобретенный социальный капитал и др.) на профессиональные траектории. Информационную базу мониторинга составили данные онлайн-опроса выпускников отделения социологии ЭФ НГУ, на материалах которого выявлено, что именно навыки аналитической работы, формируемые во время учебы в университете, позволяют им адаптироваться к диверсифицированным требованиям рынка труда. Выпускники-социологи делятся на два потока: меньший, состоящий из работающих по специальности, который формируется преимущественно через персонализированные контакты, и больший, распределяющийся по другим сегментам рынка труда через формализованные процедуры отбора.

Ключевые слова: выпускники, мониторинг выпускников, рынок труда, социология, компетенции.

В последние годы в сфере высшего образования мы наблюдаем повышенный интерес к его качеству, эффективности деятельности вузов. Одним из проявлений такого интереса становится оценка деятельности высших учебных заведений, в том числе и по показателям трудоустройства выпускников ¹. Внимание к выпускникам высших учебных заведений отражает распространение идеи сближения образования и рынка труда, через институты которого формируются требования и оцениваются результаты обучения. Выпускники – наиболее явное воплощение результатов обучения в вузе, но этот результат формируется под действием трех групп факторов: характеристики учащихся «на входе» в образовательное учреждение, мотивация и включенность студентов в образовательный процесс, организация и реализация

* Статья подготовлена в рамках исследования по гранту РГНФ «Мозаика социально-экономических неравенств в городах современной России», проект № 12-03-00621а.

¹ В Минобрнауки России состоялась серия совещаний по подготовке к проведению мониторинга эффективности деятельности вузов. Пресс-релиз от 24 апреля 2013 г. URL: <http://минобрнауки.рф/пресс-центр/3334> (дата обращения 15.07.2013).

образовательных программ в вузах. Соотношение влияния этих факторов может быть предметом будущего исследования, данная же статья освещает методологические и методические аспекты организации мониторинга выпускников вуза. При реализации такого исследования необходимо решить, как минимум, две методические проблемы.

Во-первых, в информации о выпускниках вузов заинтересованы разные субъекты: родители и абитуриенты, для которых важны сведения о трудоустройстве и карьерном продвижении выпускников конкретного вуза; работодатели, заинтересованные в косвенной оценке качества образования, предоставляемого в образовательном учреждении; администрация и преподавательский состав учебного заведения – для принятия решений относительно учебного процесса им важна реакция тех, кто на себе «испытал» образовательные программы вуза; государственные органы управления образованием, нуждающиеся в такой же информации, но уже в масштабах всей системы высшего образования. Как следствие, содержание мониторинга должно отвечать «информационным запросам» данных субъектов [1]. Во-вторых, регулярность пополнения группы выпускников и динамичность процессов в образовательной системе подразумевают периодичность обследований, поэтому при изучении данной социальной группы необходимы мониторинговые исследования, предполагающие фиксацию неизменного набора характеристик выпускников, который может дополняться в каждом конкретном раунде новыми переменными, учитывающими изменения в учебном процессе и конъюнктуру образовательной среды. Очевидная в таком случае задача – определить «ядро» показателей для мониторинга, а также какие когорты выпускников будут входить в выборку каждого раунда.

Кроме того, есть ряд методических проблем, свойственных мониторинговым исследованиям выпускников, не предполагающих единственно верного решения. В частности, проблема доступности членов данной группы, которая может решаться через создание и систематическое обновление базы данных о выпускниках, формирование лояльности к вузу как условия участия в исследованиях. Также важно понимать, с какой периодичностью и о какой части всего сообщества выпускников необходимо собирать информацию. В *каждом* раунде мониторинга нецелесообразно обращаться ко всем выпускникам вуза (или факультета), достаточно лишь к выпускникам последнего года. Но желательно, чтобы все сообщество выпускников оказывалось эмпирическим объектом исследования, например, раз в пять лет.

Мониторинг выпускников вуза реализуется, скорее, в логике оценочных исследований. Если академические и прикладные социологические исследования ориентированы на получение нового знания о социальных объектах и феноменах, то оценочные, в первую очередь, на получение информации для управленческих решений (не исключая возможности использовать полученные данные для проверки каких-либо научных гипотез).

В настоящее время мониторинги выпускников российских высших образовательных учреждений осуществляются в инициативном порядке самими вузами, что предполагает многообразие способов их проведения. Так, в НИУ «Высшая школа экономики» мониторинг – это регулярные социологические опросы выпускников текущего года, не продолжающих обучение в данном вузе, проводимые примерно через полгода после выпуска. Выявляются карьерные траектории выпускников, их субъективные оценки полученного образования, готовность к взаимодействию с ВШЭ после выпуска². Другой пример организации мониторинга – сбор информации о выпускниках Сибирского федерального университета, фиксируемой через базу данных с ограниченным доступом, ориентированную в том числе на поддержание сетевого взаимодействия выпускников³. В целом согласно мониторингу прозрачности для абитуриентов сайтов российских вузов в 2013 г. подробную информацию о выпускниках размещают на своих сайтах 9,9 % вузов, рассказы об отдельных выпускниках – 36,7 %, данные о трудоустройстве выпускников – 24,1 % (в 2012 г. – 19,7 %) ⁴.

Иницируя мониторинг выпускников отделения социологии экономического факультета Новосибирского государственного университета, мы исходили из расширенного понимания

² Мониторинг выпускников НИУ ВШЭ. URL: <http://cim.hse.ru/alumni> (дата обращения 16.07.2013).

³ Выпускники СФУ. URL: <http://graduates.sfu-kras.ru/> (дата обращения 16.07.2013).

⁴ Мониторинг прозрачности сайтов российских вузов для абитуриентов – 2013. URL: http://www.hse.ru/age/first_section2013/stata2013_02 (дата обращения 16.07.2013).

результатов обучения в вузе. Во-первых, несомненно, это шансы на успешное трудоустройство по окончании вуза. Во-вторых, умение адаптироваться на динамичном рынке труда, определяемое через характеристики основной и дополнительной текущей занятости. А также, в-третьих, сформированность общекультурных и профессиональных компетенций как предпосылки успешного трудоустройства. При формулировке вопросов за основу были взяты описания компетенций, предложенные в действующих на момент опроса ФГОС ВПО по направлению «Социология». Набор индикаторов и показателей мониторинга выпускников отделения социологии представлен в табл. 1.

Таблица 1

Индикаторы и показатели мониторинга выпускников вуза

Индикатор	Показатели / формулировки вопросов
<i>1. Характеристики первого после получения диплома места работы («хронологически первое после получения диплома или то, на котором работали еще студентом и продолжали работать после получения диплома»)</i>	
1.1. Продолжительность поиска данного рабочего места	«Когда Вы начали работать на первом после получения диплома месте работы?» (начал работать, когда еще был студентом; в течение одного-двух месяцев после получения диплома; в течение трех-пяти месяцев после получения диплома; через шесть месяцев и более после получения диплома)
1.2. Характер занятости на первом месте работы	«Какая из характеристик лучше всего описывает Вашу первую после получения диплома работу?» (работал в органах власти, был государственным служащим; работал по найму на предприятии, в организации, в фирме на постоянной основе; управлял собственным бизнесом; работал по трудовым соглашениям, договорам, фриланс; занимался индивидуальной трудовой деятельностью, оказанием индивидуальных услуг)
1.3. Сфера занятости на первом месте работы	«К какой сфере относилась Ваша первая после получения диплома работа?» (список сформирован на основе Общероссийского классификатора видов экономической деятельности)
1.4. Первая должность на первом месте работы	«Какую хронологически первую должность Вы занимали на первой после получения диплома работе?» (руководитель компании, организации; заместитель руководителя, главный специалист; руководитель / заместитель руководителя подразделения, отдела; руководитель сектора, группы и т. п.; специалист; конторский служащий, офис-менеджер, администратор по работе с клиентами; технический специалист; индивидуальный предприниматель)
1.5. Соответствие первого трудоустройства специальности (направлению подготовки)	«Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале, насколько та работа соответствовала специальности социолога?» (1 – совсем не соответствовала; 5 – соответствовала в полной мере)
1.6. Каналы и способы первого трудоустройства	«Каким образом Вы устроились на первую после получения диплома работу?» (через студентов / выпускников ЭФ НГУ; помогли устроиться родственники, друзья, знакомые (кроме тех, кого имели в виду в предыдущем варианте); обратился непосредственно в кадровую службу предприятия, организации; нашел (нашла) информацию на специализированных сайтах с вакансиями, подал(а) документы,

Продолжение табл. 1

Индикатор	Показатели / формулировки вопросов
	участвовал(а) в конкурсе / собеседовании; получил(а) информацию о подходящей вакансии из других источников, подал(а) документы, участвовал(а) в конкурсе / собеседовании; по приглашению руководства или сотрудников этого предприятия, организации; через государственную службу занятости; через частное кадровое агентство, рекрутинговую фирму; остался работать там, где проходил практику, когда был студентом; создал собственный бизнес)
<i>2. Характеристики основного в настоящее время места работы</i>	
2.1. Характер занятости на основном месте работы	«Какая из характеристик лучше всего описывает Вашу работу в настоящее время? Если у Вас несколько мест работы, расскажите сначала о том, которое Вы сами считаете основным» (значения переменной см. п. 1.2)
2.2. Сфера занятости на основном месте работы	«К какой сфере относится Ваша работа?» (значения переменной см. п. 1.3)
2.3. Текущая должность на основном месте работы	«Какую должность Вы занимаете на этой работе в настоящее время?» (значения переменной см. п. 1.4)
2.4. Соответствие основной работы специальности (направлению подготовки)	«Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале, насколько Ваша (основная) работа соответствует специальности социолога?» (значения переменной см. п. 1.5)
2.5. Каналы и способы текущего трудоустройства	«Каким образом Вы устроились на эту работу?» (значения переменной см. п. 1.6)
2.6. Сложность трудоустройства на основную работу	«Насколько сложно Вам было найти эту работу?» (1 – совсем не сложно; 5 – очень сложно)
2.7. Размер оплаты труда на основном месте работы	«Какова примерно Ваша заработная плата на этом месте работы, рублей в месяц?» (до 10 000 рублей; 10 001–20 000 рублей; 20 001–30 000 рублей; 30 001–40 000 рублей; 40 001–60 000 рублей; 60 001–80 000 рублей; 80 001–100 000 рублей; свыше 100 000 рублей)
2.8. Удовлетворенность основной занятостью	«В какой степени Вас удовлетворяет Ваша сегодняшняя работа? Насколько Вы удовлетворены: своей должностью; содержанием труда; размером оплаты труда?» (совершенно не удовлетворен; скорее не удовлетворен; и да, и нет; скорее удовлетворен; полностью удовлетворен)
<i>3. Субъективные оценки полученного образования</i>	
3.1. Сформированность общекультурных и профессиональных компетенций	«Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале, в какой мере к концу учебы на отделении были сформированы ряд умений, навыков...» (1 – не научился этому; 5 – овладел этим умением, навыком в максимально возможной мере): • логично и аргументированно излагать свои мысли; • представлять результаты своей работы перед аудиторией; • работать в коллективе, над совместными проектами; • анализировать социально значимые проблемы, процессы; • владение иностранным языком; • умение составлять программу социологического исследования; • владение методами сбора социологической информации;

Окончание табл. 1

Индикатор	Показатели / формулировки вопросов
	• владение современными методами анализа социологической информации; • использование теоретических знаний для интерпретации результатов научных, прикладных социологических исследований; • умение самостоятельно осваивать новые области знаний; • умение выполнять требуемый объем работы в определенные сроки; • умение работать с большим объемом информации (публикациями, текстами первоисточников, статистикой и т. п.)
3.2. Интегральная оценка результативности обучения	«Чему в наибольшей степени способствовало обучение на отделении социологии ЭФ НГУ?» (развитию моих способностей; сложился круг моего профессионального общения; овладел профессией социолога; я получил(а) диплом престижного вуза; у меня появились связи, полезные для трудоустройства; я получил(а) профессию, востребованную на рынке труда; сложился круг единомышленников и близких мне людей; ничему из перечисленного) «Довольны ли Вы тем, что получили социологическое образование?» (1 – совершенно не доволен; 5 – полностью доволен) «Если сейчас вернуться в то время, когда Вы принимали решение о поступлении в вуз, где бы Вы предпочли учиться?»

Организация опроса. Анкета для онлайн-опроса выпускников отделения социологии ЭФ НГУ была сформирована на платформе Google, ссылка на нее размещалась на сайте кафедры общей социологии и распространялась среди выпускников через личные контакты и социальные сети. Цель части I анкеты (не анонимной) – получение персональных сведений о занятости выпускников (род занятий, место работы или учебы, место жительства, контактная информация). Часть II (анонимная) содержала более широкий круг фактологических и мотивационных вопросов, разработанных на основе индикаторов и показателей. Первый раунд мониторинга проходил в конце 2012 г. – начале 2013 г. На вопросы части I анкеты выпускника ответили 135 человек, на вопросы части II – 128 человек⁵. Среди ответивших на II часть анкеты 57,6 % по окончании отделения получили диплом бакалавра, 35,2 % – диплом специалиста, 19,2 % – диплом магистра. 15,3 % окончили университет с 1994 по 1998 г., 12,9 % – с 1999 по 2003 г., 25,8 % – с 2004 по 2008 г., 46 % – с 2009 по 2012 г. Более половины выпускников (53,7 %) отделения в настоящее время живут в Новосибирске (включая населенные пункты, входящие в Новосибирскую агломерацию), около четверти (24,8 %) – в Москве, 11,6 % – в других городах России, почти каждый десятый (9,9 %) – за границей РФ.

Основная и дополнительная работа выпускников. Абсолютное большинство опрошенных (почти 90 %) в настоящее время имеют оплачиваемую занятость; 34,2 % ответивших выпускников имеют, помимо основной, дополнительную работу. Отвечая на вопросы об основной работе, почти три четверти выпускников (74,6 %) характеризуют ее как работу по найму

⁵ Первый выпуск на отделении социологии ЭФ НГУ был в 1994 г. К моменту опроса дипломы социологов получили 457 человек, из них 282 – диплом специалиста, 112 – только диплом бакалавра, 15 – только диплом магистра, 48 человек – диплом специалиста / бакалавра и магистра.

на предприятии, в организации, в фирме на постоянной основе; 11,4 % работают по трудовым соглашениям, договорам, фрилансеры; 7,0 % управляют собственным бизнесом; работают в органах государственной власти и занимаются индивидуальной трудовой деятельностью 4,4 % и 2,6 % соответственно. Среди имеющих дополнительную работу около половины (46,2 %) работают по трудовым соглашениям, договорам, фрилансеры; четверть (25,6 %) занимаются индивидуальной трудовой деятельностью. Более половины выпускников (51,8 %) трудятся по основному месту работы в должности специалиста; четверть (25,0 %) занимают должности руководителя (заместителя руководителя) подразделения, отдела или руководителя сектора, группы; каждый десятый является руководителем либо заместителем руководителя предприятия, организации. При этом ожидаема тенденция к повышению должностных позиций у выпускников более ранних лет (рис. 1).

Что касается сферы, к которой относится основная работа, безусловное лидерство здесь принадлежит PR и маркетингу – о принадлежности места работы к этой сфере занятости сказали более трети респондентов (36,9 %). Второе место среди отраслей занятости занимают образование (12,6 %) и наука (10,8 %). От 7 до 9 % заняты в следующих сферах: финансовая деятельность (банки, инвестиции, лизинг), информационные технологии, техническая и информационная поддержка, оптовая и розничная торговля, консалтинг. От 3 до 6 % назвали сферами своей основной занятости журналистику и средства массовой информации; культуру и искусство; промышленность и производство; HR и кадровые агентства; транспорт и логистику; гостиницы и туризм. Из тех, у кого есть дополнительная работа, 38,9 % заняты в сфере PR и маркетинга; 30,6 % работают дополнительно в сфере образования, каждый пятый (19,4 %) – в науке. Данные показывают, что спектр отраслей занятости выпускников-социологов довольно широкий, в то же время видна явная тенденция трудоустройства в области маркетинга, а также образования и науки.

Интересно было узнать, как сами выпускники оценивают свою основную работу с точки зрения ее соответствия полученной специальности социолога (рис. 2). Здесь мы видим, что полученные оценки нельзя назвать очень высокими: только 15 % считают свою работу полностью соответствующей полученной специальности, каждый пятый оценивает степень соответствия на «4». В то же время в сумме более 40 % опрошенных считают свою работу либо совсем не соответствующей специальности социолога, либо соответствующей на два балла из пяти. Однако занятые в трех сферах-лидерах – PR и маркетинг, наука, образование – чаще отмечают соответствие своей основной работы специальности социолога.

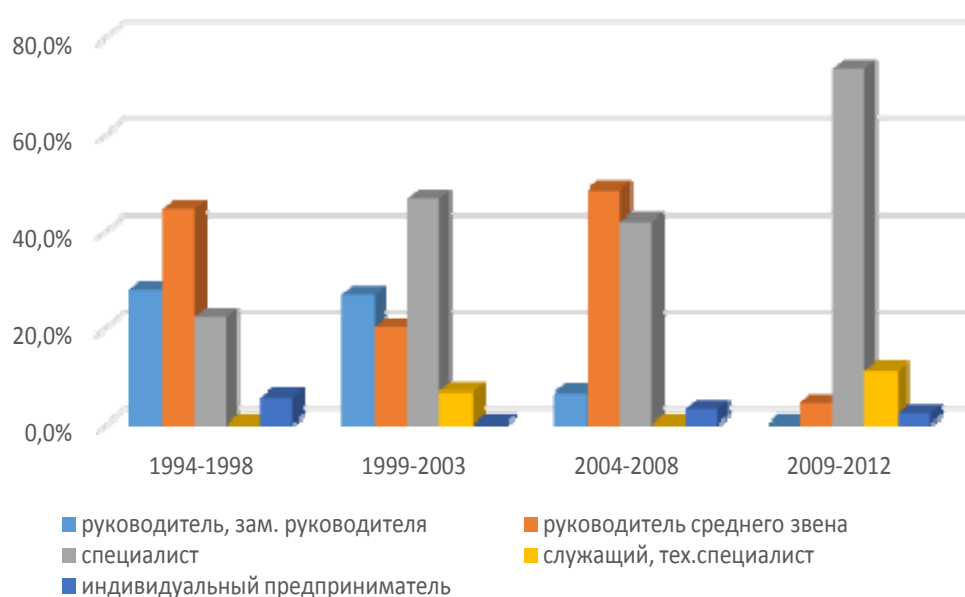


Рис. 1. Должностные позиции по основному месту работы выпускников разных лет

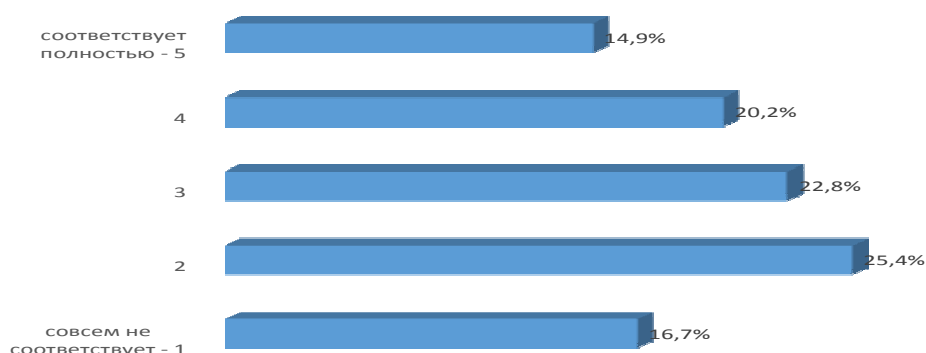


Рис. 2. Оценка соответствия основной работы специальности социолога

Эти данные необходимо соотносить с субъективными оценками различных составляющих работы, так как это дает возможность увидеть, в какой степени выпускники нашего отделения испытывают удовлетворенность / неудовлетворенность своей сегодняшней позицией на рынке труда. Выпускники оценили по пятибалльной шкале, в какой степени их удовлетворяют должность, содержание труда и размер его оплаты (рис. 3). Отметим высокую степень удовлетворенности должностью и содержанием труда. Так, доля скорее удовлетворенных и полностью удовлетворенных содержанием труда составляет более 70 %, должностью – более 80 %. Степень удовлетворенности размером оплаты труда заметно ниже.

Кроме субъективных оценок оплаты труда мы фиксировали уровень заработной платы на основном месте работы в настоящее время (рис. 4). Отметим, что, как и в случае с должностью, есть тенденция к повышению зарплат у выпускников более ранних лет. Так, среди тех, кто зарабатывает до 20 тыс. рублей в месяц, около 60 % составляют выпускники последних четырех лет, а среди тех, чья зарплата составляет свыше 100 тысяч, более 40 % – выпускники 1994–1998 гг.

Первая работа выпускников. Определенные представления о профессиональной мобильности выпускников отделения социологии позволяют составить данные о первой после получения диплома работе. Почти половина респондентов (47,5 %) ответили, что начали работать, когда еще были студентами, 18,2 % нашли первую работу в течение одного-двух месяцев после получения диплома, 19,2 % – в течение трех-пяти месяцев, 14,1 % – через шесть и более месяцев. При этом более 80 % выпускников отделения к настоящему времени хотя бы раз сменили работу и трудятся не на первом месте работы. Сопоставление распределений ответов на вопросы о том, как можно охарактеризовать первую и настоящую работы⁶, показывает, что доминирующей остается доля описывающих свою занятость как работу по найму на предприятии, в организации, фирме на постоянной основе (78,3 и 73,9 % соответственно). Несколько снижается с течением времени доля занятых в органах государственной власти, на государственной службе (8,3 и 3,3 % соответственно) и значительно увеличивается доля управляющих собственным бизнесом (0,8 и 8,7 % соответственно), а также, в меньшей степени, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью (1,7 и 3,3 % соответственно). Неизменной остается доля работающих по трудовым соглашениям, договорам, фрилансеров (10,8 и 10,9 % соответственно). Тенденции повышения должностного статуса выпускников значительно более определенные, что видно на рис. 5.

⁶ В данном случае в качестве первой работы также рассматриваются характеристики текущего занятия тех, кто не менял место первой после получения диплома работы. Соответственно, характеристики текущей основной занятости представлены только для тех, кто занят не на первом месте работы.

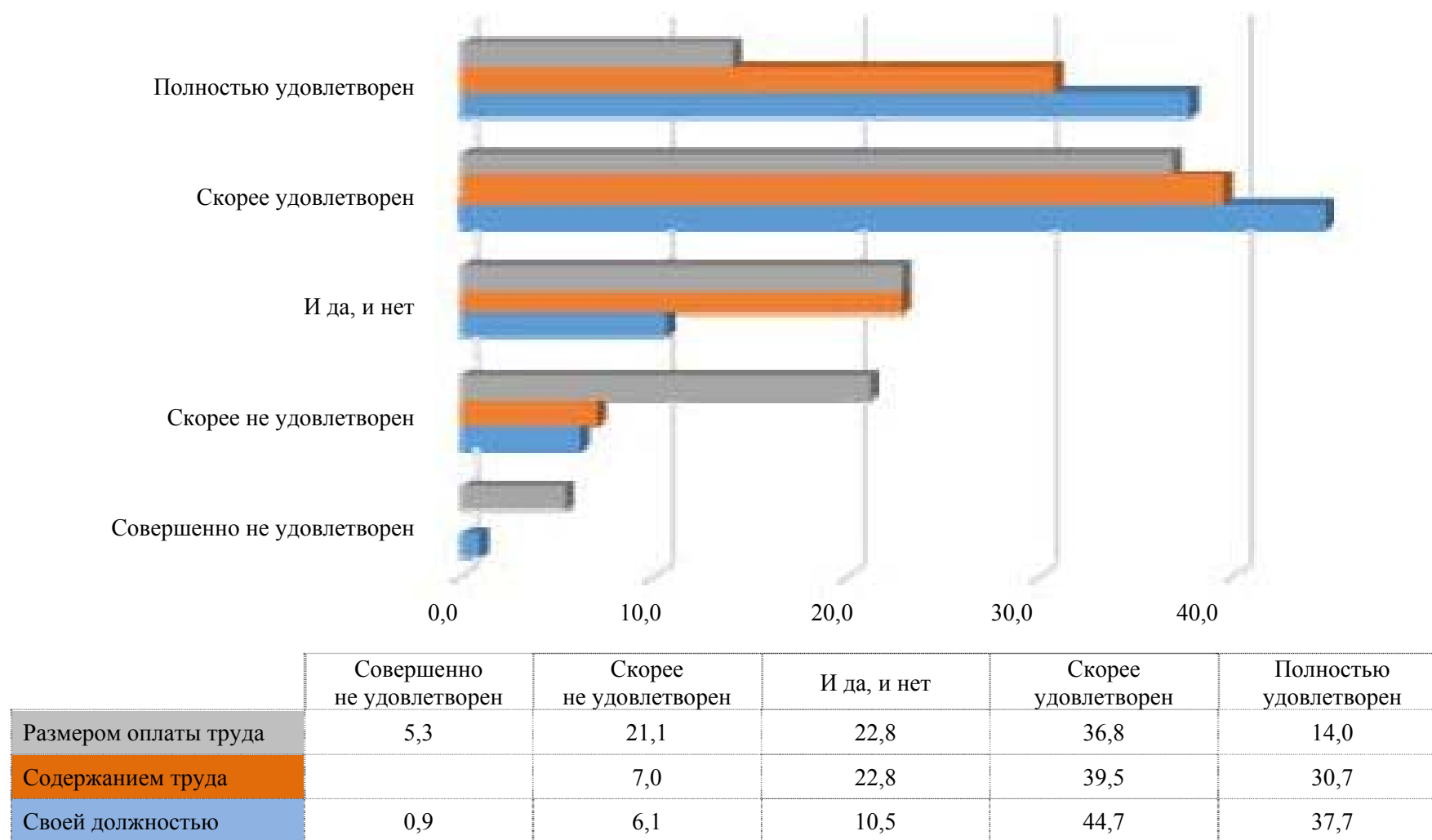


Рис. 3. Удовлетворенность выпускников некоторыми характеристиками основной работы, %

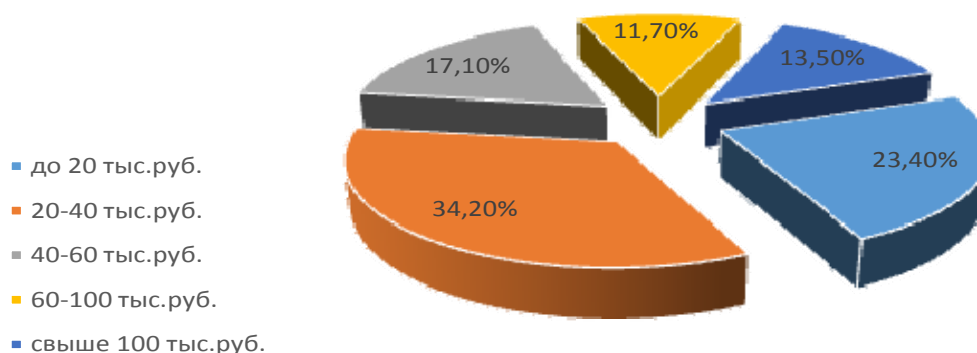


Рис. 4. Распределение опрошенных по величине ежемесячной заработной платы на основном месте работы

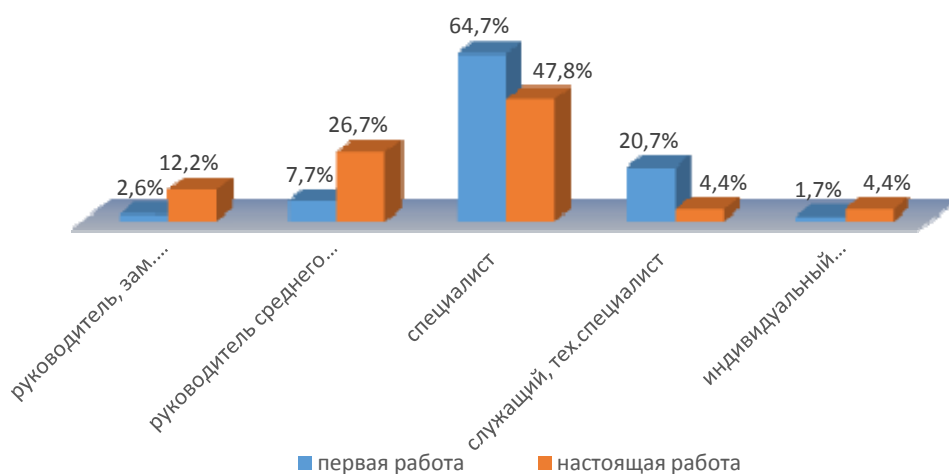


Рис. 5. Распределение должностных статусов выпускников на первой и на текущей основной работе

Треть выпускников (36,1 %) начали свою трудовую деятельность в сфере PR, маркетинга; 12,6 % – в сфере консалтинга; 10,9 % – в торговле. В науке, как и в образовании, начали работать сразу после университета 10,1 % ответивших на анкету; 4–5 % респондентов отмечали, что их первая работа была в финансовой сфере, государственном управлении, в HR или кадровых агентствах.

Что касается самооценки того, в какой мере первая после окончания университета работа соответствовала полученной специальности социолога, здесь мы отметим интересную тенденцию. Первые места работы поляризуются по степени субъективного соответствия специальности социолога: треть оценивает данное соответствие на 1–2 балла, а немного меньше половины – на 4–5 баллов (где 5 – это полное соответствие специальности) (рис. 6).

Текущая основная работа, по мнению тех, кто уже ушел с первого места работы, меньше соответствует специальности социолога – модальная оценка равна 2 баллам. С одной стороны, снижение с течением времени после окончания университета доли работающих по специальности в сочетании с данными о том, что большинство выпускников хотя бы раз сменили работу, может свидетельствовать о нежелании части выпускников по каким-либо мотивам работать по специальности. С другой – это показывает достаточно высокий уровень конкурентоспособности выпускников отделения социологии на рынке труда (особенно учитывая

охват сфер занятости и выраженную тенденцию к повышению должностного статуса с течением времени).

Каналы трудоустройства выпускников отделения социологии достаточно различаются в отношении первой и текущей основной занятости (табл. 2). Стабильно высокой (около 30 %) в отношении обеих работ является лишь доля устроившихся через поиск информации на специализированных сайтах с вакансиями с последующим участием в конкурсе / собеседовании. Выше при поиске первой работы суммарная доля обращающихся к помощи студентов и выпускников ЭФ НГУ и других знакомых, друзей, родственников, а также использующих другие источники информации о вакансиях (неспециализированные сайты вакансий) с последующим участием в конкурсе / собеседовании. Обращает на себя внимание, насколько выше доля тех, кто нашел свою текущую работу по приглашению руководства или сотрудников предприятия, организации, по сравнению с первой работой. Выше также доля тех, кто в качестве канала трудоустройства в настоящее время назвал создание собственного бизнеса.

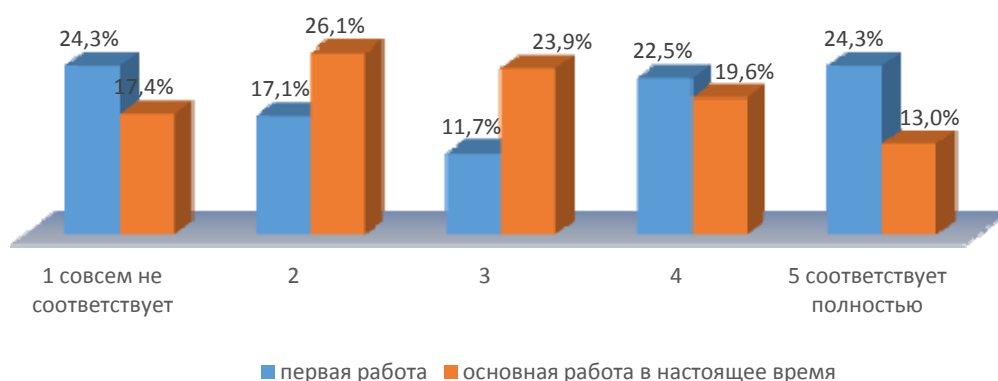


Рис. 6. Распределение оценок соответствия первой и основной работы в настоящее время специальности социолога

Таблица 2

Частота использования разных способов трудоустройства на первую и текущую основную работу (в %)

Способы и каналы трудоустройства	Первая работа	Основная работа в настоящее время
Через студентов / выпускников ЭФ НГУ	19,5	6,5
Помогли устроиться родственники, друзья, знакомые (кроме студентов / выпускников ЭФ)	16,9	5,4
Обратился в кадровую службу предприятия, организации	4,2	4,3
Специализированные сайты с вакансиями	28,8	31,5
Другие источники информации о вакансиях	13,6	7,6
По приглашению руководства или сотрудников организации	21,2	34,8
Через государственную службу занятости	0,8	
Через частное кадровое агентство, рекрутинговую фирму	0,8	5,4
Остался работать там, где проходил практику студентом	1,7	2,2
Создал собственный бизнес	0,8	10,9

Примечание: здесь первая работа включает текущую занятость тех, кто не менял место первой после получения диплома работы. Характеристики основной работы представлены только для тех, кто занят не на первом месте работы.

Таблица 3

Распределения самооценок сформированности навыков
(% к числу ответивших) и средние ранги по каждому навыку

Навыки	Оценки сформированности навыков					Средний ранг
	1	2	3	4	5	
Профессиональные компетенции						
Владение методами сбора социологической информации		1,6	7,2	47,2	44,0	4,34
Умение составлять программу социологического исследования	0,8	1,6	9,5	44,4	43,7	4,29
Умение анализировать социально значимые проблемы, процессы		2,4	16,7	42,1	38,9	4,17
Использование теоретических знаний для интерпретации результатов научных, прикладных социологических исследований		2,4	19,0	37,3	41,3	4,17
Владение современными методами анализа социологической информации	1,6	4,7	22,0	48,0	23,6	3,87
Аналитические компетенции						
Умение самостоятельно осваивать новые области знаний		0,8	4,8	25,6	68,8	4,62
Умение работать с большим объемом информации	0,8	0,8	3,2	27,8	67,5	4,60
Умение выполнять требуемый объем работы в определенные сроки		0,8	7,2	28,8	56,0	4,33
Логично и аргументированно излагать свои мысли письменно		0,8	10,2	48,0	40,9	4,29
Коммуникативные компетенции						
Представлять результаты своей работы перед аудиторией	1,6	7,1	19,7	40,9	30,7	3,92
Работа в коллективе, над совместными проектами	3,9	10,2	26,0	32,3	27,6	3,69
Владение иностранным языком	10,2	21,3	34,6	22,8	11,0	3,03

Результаты обучения. В табл. 3 представлены распределения ответов на вопросы о том, в какой мере к концу учебы на отделении социологии были сформированы ряд умений, навыков (по пятибалльной шкале, где 1 – не научился этому, 5 – овладел этим умением, навыком в максимально возможной мере). Анализ полученных оценок показывает, с одной стороны, достаточно высокий, с точки зрения выпускников социологического отделения, общий уровень сформированных навыков, с другой – заметную их дифференциацию. Так, наиболее низкие оценки выпускников получило владение иностранным языком (в ответах на открытый вопрос также отмечается недостаток языковой подготовки), наиболее высокие – умение самостоятельно осваивать новые области знаний и умение работать с большим объемом информации. Специализированные социологические умения (такие как анализ социально значимых проблем, процессов, умение составлять программу социологического исследования, владение методами сбора социологической информации, владение современными методами анализа социологической информации, использование теоретических знаний для интерпретации результатов научных, прикладных социологических исследований) большинство выпускников оценивают на четыре или пять баллов. Сравнительно невысокие оценки получены такой позицией, как умение работать в коллективе, над совместными проектами.

Чему в целом, по мнению выпускников, способствовало обучение на нашем отделении? Абсолютное большинство респондентов (более 80 %), отвечая на этот неальтернативный во-

прос, отметили позицию «развитие моих способностей», следующие три позиции, выбравшиеся наиболее часто: «я получил диплом престижного вуза» (55,6 %), «сложился круг единомышленников и близких мне людей» (52,4 %), «овладел профессией социолога» (41,3 %). В то же время весьма низкой является доля выбравших вариант «я получил профессию, востребованную на рынке труда» (7,9 %). При этом суммарно более 80 % оценили на четыре и пять баллов степень своей удовлетворенности тем, что получили социологическое образование.

Сложность трудоустройства. На вопрос о том, насколько сложно было устроиться на настоящее место работы, если оценивать сложность по пятибалльной шкале, около 30 % выбрали вариант «совсем не сложно», треть выпускников оценили степень сложности на два балла, еще около 28 % – на три балла. Только 9 % оценили сложность трудоустройства как достаточно высокую (на четыре балла), никто из респондентов не выбрал вариант «очень сложно». Кроме того, мы попросили респондентов оценить, насколько в принципе сложно выпускникам нашего отделения найти работу по специальности и работу вообще (рис. 7). Оценки получились весьма различными. Так, практически половина респондентов выбрали вариант «совсем не сложно» в отношении работы вообще, в то время как в отношении работы по специальности высказался таким образом только каждый десятый. Также существенно различаются доли тех, кто оценил сложность трудоустройства как высокую в отношении работы по специальности и работы вообще. Судя по этим оценкам, высокая конкурентоспособность наших выпускников на рынке труда, по всей вероятности, сочетается с недостаточным предложением рабочих мест, требующих социологического образования.

В отношении сложности трудоустройства респондентов мы проверили две гипотезы: гипотезу *(не)достаточности компетенций* и гипотезу *трудности входа* на рынок труда. В первом случае предполагается, что сложность с трудоустройством связана с несформированностью компетенций у выпускников. Вторая гипотеза предполагает, что как сложное будет оцениваться трудоустройство, предполагающее преодоление различных барьеров. Для проверки первой гипотезы навыки, формируемые у студентов-социологов, с помощью процедуры факторного анализа были разделены на три группы: специфические профессиональные, аналитические и коммуникативные компетенции. Хотя в данном случае индикатором сформированности компетенций выступают самооценки респондентов, о чем необходимо помнить при интерпретации результатов, средний балл для каждой группы компетенций не различается при разной сложности трудоустройства (табл. 4). Иначе говоря, (не) испытывать сложности при трудоустройстве могут все выпускники-социологи независимо от итогов обучения.



Рис. 7. Распределение оценок сложности трудоустройства выпускников отделения социологии

Таблица 4

Оценка сформированности компетенций респондентов,
по-разному оценивающих сложность своего трудоустройства

Оценка сложности трудоустройства на основную работу	Средний балл группы компетенций		
	профессиональные компетенции	аналитические компетенции	коммуникативные компетенции
1 совсем не сложно	4,23	4,40	3,48
2	4,16	4,38	3,58
3	4,05	4,48	3,62
4 сложно, очень сложно	4,25	4,80	3,23
Всего	4,16	4,45	3,53

Примечание: сформированность компетенций оценивалась по 5-балльной шкале, на которой 5 – максимальная сформированность.

В качестве барьеров входа на рынок труда из переменных, представленных в мониторинге, мы рассмотрели каналы и способы трудоустройства. Здесь прослеживается явная закономерность: как более легкое воспринимается трудоустройство по приглашению руководства или сотрудников предприятий, организаций. Так, из тех, кто считал, что ему совсем не сложно было устроиться на текущую основную работы, 51,5 % прибегали к такому способу. Из тех, кто оценил сложность трудоустройства на 3–4 балла (при 5 = очень сложно), указали на него 19–20 %. Но в этой подгруппе 42–50 % прибегали к «обезличенным» способам трудоустройства – поиску информации о вакансиях на специализированных сайтах и участию в конкурсном отборе на вакансии.

Важно отметить, что по мере снижения оценки соответствия текущей занятости специальности социолога снижается доля тех, кто устроился на работу по приглашению руководства или сотрудников предприятия, организации. К примеру, среди тех, чья работа полностью соответствует полученной специальности, устроились на работу таким способом 64,7 %; из тех, чья работа совсем не соответствует специальности социолога, отметили данный способ трудоустройства только 21,1 %. Это свидетельствует о том, что кадровое воспроизводство профессионального социологического сообщества в данный период происходит преимущественно за счет личных коммуникаций, а не обезличенных процедур отбора. Наиболее вероятное, на наш взгляд, объяснение – малый размер данного сегмента профессиональной занятости, позволяющий не прибегать к формализованным процедурам отбора.

Закключение. Зачастую цель и предмет мониторинга выпускников – их трудоустройство. Именно по этому параметру оценивается качество полученного образования. В своем исследовании мы предложили более широкую трактовку результатов обучения, зафиксировав сформированность собственно профессиональных, аналитических и коммуникативных компетенций. Выпускники отделения социологии ЭФ НГУ в целом отмечают высокое качество полученного образования. Именно навыки аналитической работы, формируемые во время учебы в университете, позволяют адаптироваться выпускникам к диверсифицированным требованиям рынка труда. «На выходе» выпускники-социологи делятся на два потока: меньший, состоящий из работающих по специальности, и больший, распределяющийся по другим сегментам рынка труда. И если первый формируется преимущественно через персонализированные контакты, то второй – через формализованные процедуры отбора.

Здесь представлены результаты первого, по сути, пилотажного этапа мониторинга. На данном этапе мы не ставили задач подробного когортного анализа, сравнения адаптации на рынке труда выпускников разных лет. Такого рода задачи целесообразно ставить в будущих исследованиях, чтобы иметь возможность изучить переоценку результатов обучения исходя из субъективного опыта трудоустройства и профессиональной мобильности выпуск-

ников, динамики социологического сегмента рынка труда, изменения самой образовательной системы.

Список литературы

1. Дроzhжина Д. Подходы к исследованию выпускников: зарубежный опыт // Мониторинг университета. 2012. № 9. С. 7–14.

Материал поступил в редколлегию 30.09.2013

N. L. Mosienko, T. Yu. Cherkashina

*Institute of Economics and Industrial Engineering of the Siberian Branch of the RAS
17 Lavrentiev Ave., Novosibirsk, 630090, Russian Federation*

*Novosibirsk State University
2 Pirogov Str., Novosibirsk, 630090, Russian Federation*

nmosienko@ngs.ru; touch241@rambler.ru

MONITORING OF UNIVERSITY ALUMNI: PERFORMANCE EVALUATION OF LEARNING

The paper presents the methodology and results of graduates' monitoring that solves the problem of the evaluation of higher education institutions. The goal of the present study is to develop methodology of the effectiveness of training estimation in high school and to test it on a sample of Department of Sociology's graduates. The wide interpretation of learning outcomes, including objective and subjective indicators of employment of graduates of formation and professional, analytical and communication skills has been proposed. The result of monitoring information is the basis of informed decisions in the management of educational processes at the university. In scientific terms, the monitoring data allows us to estimate the impact of the various components of the learning outcomes (formed skills, acquired social capital, etc.) at professional tracks. Information base of monitoring made by online alumni Sociology Department EF NSU survey, that's materials revealed what analytical skills formed during study at the university, allow them to adapt to the diversified requirements of the labor market. Graduates sociologists are divided into two streams: a smaller consisting of working in the specialty, which is formed mainly through personalized contacts, and the bigger distributed to other segments of the labor market through a formal selection process.

Keywords: alumni, monitoring of graduates, labor market, sociology, competence.

References

1. Drozhzhina D. Podhody k issledovaniyu vypusknikov: zarubezhnyi opyt [Approaches to the Study of Graduates: Foreign Experience]. *Monitoring universiteta* [Monitoring of University], 2012, no. 9, p. 7–14.