

**ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации**

**Трудоустройство выпускников среднего профессионального образования в области
информационных технологий и информационной безопасности: основные векторы и
практики поиска работы**

Аналитическая справка

Введение

Трудоустройство выпускников образовательных организаций является значимым показателем эффективности системы профессионального образования, который демонстрирует качество подготовки кадров и позволяет делать выводы о том, в какой степени система профессионального образования отвечает потребностям рынка труда. Результаты мониторинга трудоустройства выпускников показывают, что доля работающих выпускников профессиональных образовательных организаций в среднем ниже по сравнению с имеющими постоянную трудовую деятельность выпускниками системы высшего образования. Более того, величина данного показателя по отдельным группам специальностей и направлений подготовки существенно различается. Так, например, доля трудоустроенных среди выпускников с высшим образованием в области информационно-коммуникационных технологий составляет почти 95 %, с СПО — около 87 %¹. При этом доля имеющих работу выпускников, получивших образование по информационной безопасности в организациях СПО, составляет около 73 %, что на 18,7 % меньше по сравнению с выпускниками, имеющими высшее образование по аналогичной группе специальностей (направлений подготовки) (табл. 1). Таким образом, значимые расхождения показателя трудоустройства выпускников свидетельствуют о необходимости специального изучения особенностей трудоустройства выпускников организаций СПО в сфере информационных технологий и информационной безопасности, карьерных предпочтений молодых специалистов.

Таблица 1. Выпускники образовательных организаций 2010–2015 гг. по результатам трудоустройства, уровню образования и группам профессий (специальностей)

Уровень образования/ укрупненные группы специальностей	трудоустроились – всего	из них:	
		искавшие работу	не искавшие работу
Численность выпускников, получивших высшее образование - всего	90,5	61,2	29,3
Информационная безопасность	91,8	61,5	30,4
Информатика и вычислительная техника	94,6	72,1	22,5
Численность выпускников, получивших среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена - всего	86,4	65,3	21,1
Информационная безопасность	73,1	38,1	35,1
Информатика и вычислительная техника	87,1	72,6	14,6

Источник: составлено на основе выборочного федерального статистического наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, 2016 г.

В целях анализа практики трудоустройства (каналов и продолжительности поиска работы, востребованности профессиональных компетенций и т. п.) и определения

¹ Выпускники образовательных организаций 2010–2015 гг. по результатам трудоустройства, уровню образования и группам профессий (специальностей) // Итоги выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr/index.html.

карьерных предпочтений, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России провел исследование выпускников СПО по следующим ИТ-специальностям: информационная безопасность (ОКСО 2.10.00.00); компьютерные системы и комплексы (ОКСО 2.09.02.01); компьютерные сети (ОКСО 2.09.02.02); программирование в компьютерных системах (ОКСО 2.09.02.03); информационные системы (по отраслям) (ОКСО 2.09.02.04); прикладная информатика (по отраслям) (ОКСО 2.09.02.05).

Участниками исследования стали выпускники организаций СПО по ИТ-специальностям в возрасте от 18 до 25 лет, завершившие обучение в период с 2016 по 2019 год. В качестве основного метода сбора данных был определен формализованный количественный опрос по структурированной онлайн-анкете. Общее количество опрошенных выпускников составило 1500 человек. В выборку исследования были включены 17 регионов Российской Федерации с численностью населения регионального центра от 1 млн чел.

В целях повышения качества получаемых данных, а также формирования целостного представления об особенностях приема на работу выпускников СПО по ИТ-специальностям анкетный опрос был дополнен серией из 15 глубинных интервью с представителями профессиональных образовательных организаций, занимающихся вопросами трудоустройства выпускников. Оценки данной группы респондентов рассматривались как экспертные мнения, поскольку они владеют информацией об обстоятельствах трудоустройства выпускников по полученной специальности (как о запросах и ожиданиях молодежи, так и о требованиях различных категорий работодателей).

1. Особенности спроса на ИТ-специалистов на современном рынке труда

По результатам серии глубинных интервью с сотрудниками профессиональных образовательных организаций были выявлены основные ожидания работодателей при приеме на работу выпускников СПО и критерии, которыми руководствуются работодатели при отборе молодых специалистов; охарактеризован трудовой потенциал выпускников ИТ-специальностей в системе СПО; определены основные факторы и барьеры их трудоустройства. Помимо этого, полученные в ходе интервью данные были дополнены сведениями по исследуемой проблематике, собранными из открытых источников.

1.1. Критерии отбора молодых специалистов, ожидания работодателей

Российская экономика испытывает недостаток квалифицированных ИТ-специалистов. Дефицит сохраняется на фоне высокого уровня неудовлетворенности работодателей знаниями и практическими навыками молодых специалистов². Аналогичные оценки подготовленности выпускников СПО обозначили эксперты, опрошенные в ходе интервью. При этом они отметили, что работодатель не готов «выращивать» специалистов, но готов предложить выпускникам СПО минимальную оплату труда (для данной сферы). В первую очередь работодателей интересует релевантный опыт работы, но за ним идут на рынок труда не более 22 % студентов организаций СПО. По оценкам экспертов, во время учебы большинство студентов работает не по специальности, и при этом больше половины студентов работают исключительно для удовлетворения финансовых потребностей.

Один из значимых факторов, способных формировать спрос на выпускников СПО, — это уровень доверия работодателей к диплому конкретной профессиональной образовательной организации. Однако отсутствие информации об организации, непрозрачность ее репутации для рынка труда, а также объективно недостаточно качественная подготовка выпускников не способствуют формированию такого доверия.

² Россия 2025: от кадров к талантам. URL: http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf; Кадры в цифровую экономику: проблемы и перспективы. URL: https://www.osp.ru/netcat_files/userfiles/Svyaz_2017/1.3_Ekaterina_Rudyh_Institut_razvitiya_Interneta.pdf.

Опрос экспертов позволил создать портрет успешного соискателя — выпускника профессиональной образовательной организации глазами работодателя. Участники опроса выделили и оценили значимость требований, которые предъявляет подавляющее большинство работодателей ИТ-отрасли (рис. 1). Наибольший вес присвоен экспертами двум критериям — это обучаемость (то есть очевидная способность молодого специалиста к приобретению необходимых навыков в достаточно короткие сроки) и рабочая дисциплина (то есть способность к соблюдению рабочего графика, внутренних регламентов и пр.).

Опрошенные эксперты видят проблему в завышенных зарплатных ожиданиях выпускников, которые формируются публичным информационным пространством, преподносящим ИТ-отрасль как сферу исключительно высокооплачиваемого труда. Они также отмечали, что работодатели, которые особое внимание уделяют наличию опыта работы, принижают таким образом значимость образования и сами способствуют формированию проблемы качества будущего специалиста. Совмещение учебы и работы (даже при неполном рабочем дне) в большинстве случаев негативно сказывается на успеваемости студентов.

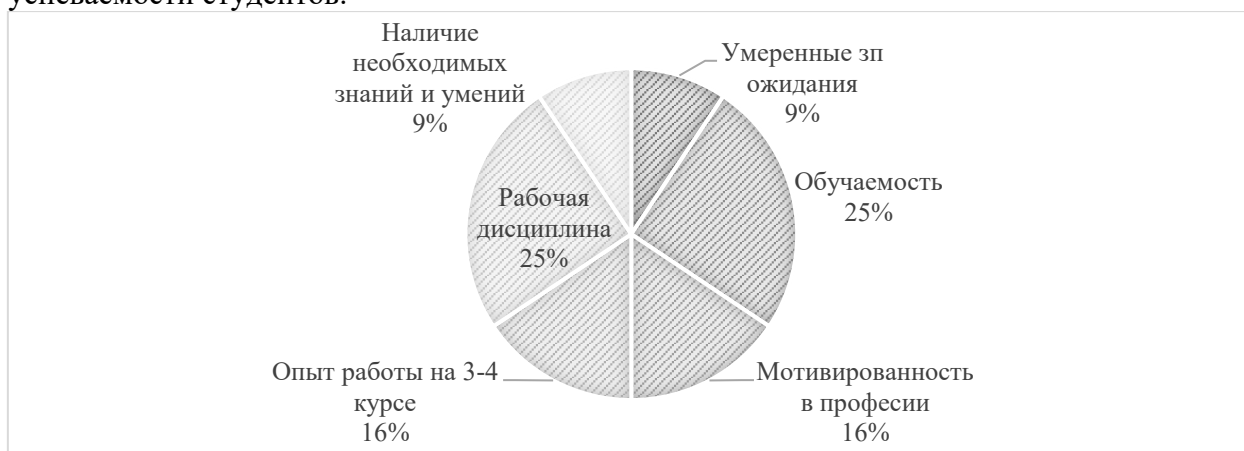


Рис. 1. Требования, которые предъявляют к выпускникам работодатели в ИТ-индустрии

Мотивированность молодых специалистов к профессиональному развитию, по мнению экспертов, напрямую зависит от уровня заработной платы. В ходе опроса было отмечено, что достаточно часто работодатели предлагают вчерашнему выпускнику системы СПО 22–27 тыс. руб. в месяц и, как следствие, фактически подталкивают его к уходу из профессии.

1.2. Трудоустройство выпускников по полученной специальности, трудовой потенциал молодых специалистов

1.2.1. Катализаторы

Сфера информационных технологий является одной из наиболее перспективных среди областей профессиональной деятельности, более того, ИТ-сегмент российского рынка труда имеет предпосылки к еще более динамичному росту. Респонденты в ходе интервью особо отмечали, что конкуренция между соискателями неизбежно будет развиваться в рамках переориентации от закрытой модели (для которой характерна тактика переманивания кадров) к открытой модели — поступательному и системному насыщению молодыми специалистами, получившими как высшее, так и среднее профессиональное образование.

Обращает на себя внимание тот факт, что уровень первоначальных требований работодателей к выпускникам технических специальностей выше, чем к выпускникам по так называемым бизнес-специальностям. Необходимые навыки молодые люди получают на практике или стажировке на профильных предприятиях-партнерах организаций СПО. И, по мнению экспертов, это самый надежный путь к трудоустройству по специальности.

Практические занятия на производстве студенты проходят в течение трех-четырёхлетнего профессионального образования. Чем более сильного партнера имеет профессиональная образовательная организация, тем выше вероятность, что его студенты к моменту получения диплома смогут объективно оценить свою собственную карьерную траекторию в ИТ-сфере, примут решение связать свою жизнь с выбранной специальностью или сменить специальность или область деятельности.

Эксперты - участники глубинных интервью особо отмечали, что, когда работодатель проявляет гибкость и дальновидность, может оценить потенциал и дополнительные компетенции студента, принять во внимание возникновение налоговых льгот для бизнеса при привлечении молодых специалистов на определенных условиях, создаются взаимовыгодные условия для компании и для претендента. Такой подход, ориентированный на формирование кадрового потенциала, реализуют крупные компании-работодатели.

Прогрессивный путь, по убеждению экспертов, — это создание работодателем отдельных вакансий для выпускников, разработка специальных программ адаптации молодых специалистов на предприятии и траекторий их карьерного роста (не менее чем на 1,5–2 года). Работодатель при конкурсном отборе соискателей должен отдавать приоритет оценке багажа знаний, полученных вчерашним студентом. Таким образом работодатель сможет повернуться лицом к выпускнику без опыта работы и будет учитывать его достоинства и потенциал при трудоустройстве. Выпускник, в свою очередь, будет искать работу в условиях так называемой нишевой конкуренции с подобными себе соискателями.

1.2.2. Ограничения и барьеры

Важной особенностью российского рынка труда является то, что примерно каждый четвертый выпускник вуза занимается выполнением трудовой деятельности, которая не предполагает наличие высшего образования, и, как следствие, вытесняет с рынка выпускника СПО по данной специальности. Поэтому происходит повышение спроса либо на специалистов высокого уровня квалификации, либо на простых исполнителей, не обладающих специализированными навыками и знаниями³. Таким образом, наличие серьезной конкуренции со стороны выпускников вузов, что является следствием массового спроса на высшее образование, приводит к сужению спроса на специалистов с СПО.

Исследование показало, что барьеры в процессе трудоустройства выпускников системы СПО по ИТ-специальностям формируются за счет влияния следующих факторов:

- предпочтения работодателями соискателей с высшим образованием даже там, где оно не требуется;
- перманентное усложнение экономических и технологических процессов, а также связанных с ними структурных изменений экономики, что приводит к необходимости получения высшего образования;
- неуклонное повышение требований к уровню подготовки сотрудников со стороны работодателей.

Следует отметить еще одну специфическую черту подготовки специалистов среднего звена, а именно: её структура формируется, не исходя из потребностей рынка труда в специалистах данной квалификации, а ориентируясь на структуру подготовки кадров в вузах, чтобы обеспечить максимально эффективный переход из системы среднего профессионального образования в систему высшего образования. Это подтверждают специалисты профессиональных образовательных организаций, принявшие участие в опросе, которые патронируют своих выпускников в течение года после выпуска. Заочное обучение в вузе становится следующей точкой в образовательной траектории выпускников СПО, которые не утрачивают интерес к образованию. А таких, по оценкам экспертов, не менее 50 %.

³ Россия: почему миллионы выпускников работают не по специальности? URL: <https://issek.hse.ru/press/217256382.html>.

Зарплатные предложения работодателей, поступающие выпускникам ИТ-специальностей, в большинстве случаев не стимулируют трудоустройство по специальности с нуля, если у соискателя нет определенных гарантий после успешно пройденной производственной практики. Желание финансовой независимости в сочетании со сравнительно высокой самооценкой (эксперты единодушны во мнении, что сложность образовательных программ повышает ее у хорошистов и отличников), заставляет молодых людей после получения диплома выбирать принципиально иную трудовую траекторию, которая, в свою очередь, нередко совмещается с обучением в вузе по профильной специальности.

2. Особенности поведения молодых специалистов ИТ-специалистов на рынке труда

Несмотря на позитивный прогноз востребованности профессий в ИТ-индустрии в среднесрочной перспективе, в реальности выпускники при трудоустройстве сталкиваются с проблемами, и одна из основных проблем — продолжительный поиск работы. Даже усредненные экспертные оценки свидетельствуют об ограниченной доступности трудоустройства для молодых специалистов СПО. Низкий шанс — у каждого пятого участника исследования (19 %) и средний шанс — у каждого второго (47 %). Это означает, что выпускник, нацеленный на трудоустройство по полученной специальности, в большинстве случаев занимается поиском работы не менее шести месяцев после получения диплома.

При этом следует отметить, что эксперты в ходе интервью акцентировали внимание на неоднородности способностей и профессиональных качеств соискателей, которая определяет вероятность успешного трудоустройства выпускника СПО по ИТ-специальности. Шанс быстрого продвижения по карьерной лестнице и достижения желаемой финансовой планки в ИТ-индустрии имеют скорее талантливые молодые люди, имеющие уровень профессиональной квалификации выше среднего. Это обстоятельство также является фактором естественного отсева. Далее в работе представлен анализ результатов опроса ВНИИ труда выпускников СПО по ИТ-специальностям в возрасте от 18 до 25 лет, в том числе завершивших обучение в период до 2019 года.

2.1. Траектории поиска работы

Проведенный опрос позволил выделить приоритетные и второстепенные каналы поиска работы, используемые студентами и выпускниками СПО (рис. 2). Большинство молодых людей при поиске работы обращались за помощью к близким, друзьям, знакомым и родственникам (83 % и 78 %). Достаточно широко используется поддержка образовательного учреждения при трудоустройстве — возможности, возникающие благодаря производственной практике и построению партнерских отношений с предприятиями отрасли на региональных (локальных) рынках (62 %). Также достаточной популярностью у соискателей пользуются тематические рекрутинг-сайты (51 %). Остальные траектории поиска вакансий используются выпускниками СПО в меньшей степени – от 40 % случаев обращений в социальные сети до 21 % случаев использования поисковых систем (контекстного поиска).

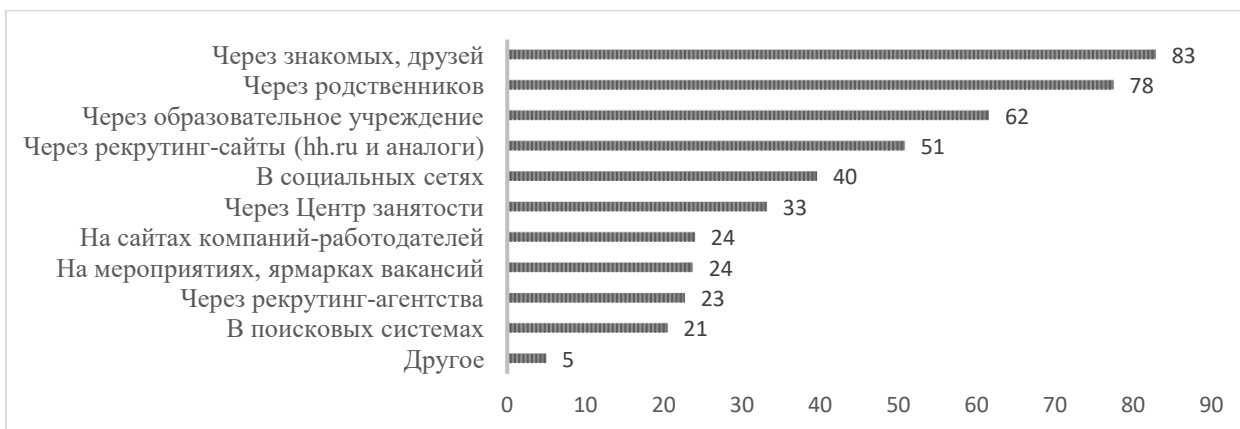


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Как Вы искали работу?», в %, в целом по выборке (множественный выбор)

Результаты проведенного опроса подтвердили факт широкого распространения среди представителей целевой аудитории практики работы не по специальности. Планы выпускников на трудоустройство по освоенной специальности СПО представлены на рис. 3. Активность поиска работы по полученной специальности среди выпускников СПО, занятых в отличных от ИТ-индустрии сферах, следует оценить как умеренную — около 40 % респондентов, трудоустроенных не по полученной специальности, сообщили, что не занимаются поиском и не планируют этим заниматься в дальнейшем.

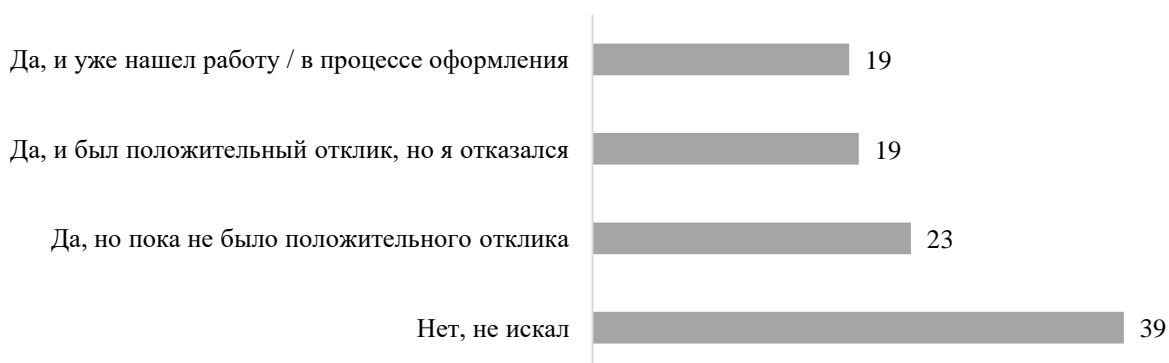


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Ищете ли Вы работу по полученной специальности в настоящее время?», в % от незанятых по специальности на момент опроса

О своих планах на трудоустройство по полученной специальности заявили 15 % опрошенных. 45 % респондентов находятся в процесс поиска, при этом можно говорить об их избирательности и взвешенном подходе, поскольку практически половина из них отказалась от предложенных работодателями условий (вакансий) — 21 %. К числу основных причин отказа следует отнести низкую планку заработной платы и высокий уровень требований к квалификации, а также сочетание данных причин.

Зарплатные ожидания респондентов представлены на рис. 4. Полученные в ходе анкетирования данные формируют представление о финансовых ожиданиях большинства молодых специалистов: более четверти представителей целевой аудитории хотят зарабатывать не менее 45 тыс. руб. в месяц, еще четверть ориентирована на сумму до 55 тыс. в месяц. При этом почти каждый пятый рассчитывает на 65 тыс. руб. в месяц и более.

В условиях качественных и количественных изменений рынка труда отказ от работы по специальности стремительно снижает уровень конкурентоспособности молодых специалистов, а также формирует инерцию, которая на фоне удовлетворенности работника уровнем оплаты труда по другой специальности уводит его из профессии.

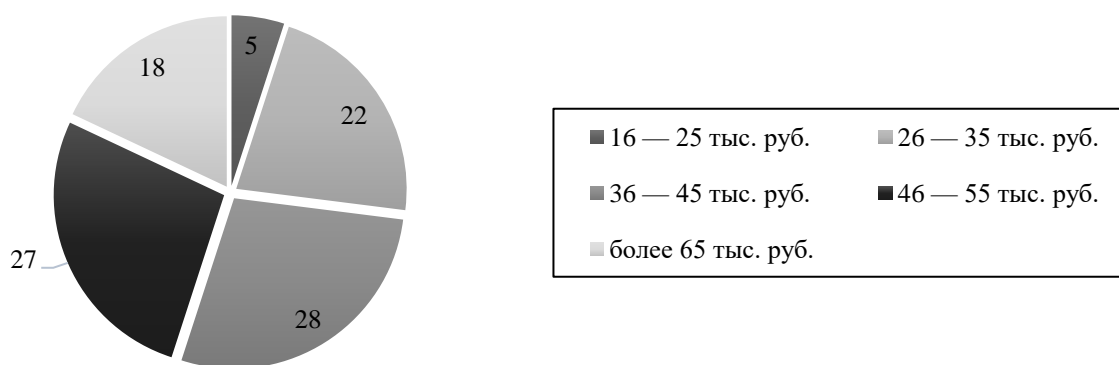


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Какую минимальную зарплату Вы хотите получать в месяц (в рублях РФ)?», в % от всех опрошенных

2.2. Условия и проблемы трудоустройство выпускников СПО по ИТ-специальностям

Участники опроса разделились на группы с точки зрения наличия/отсутствия опыта работа в разные периоды: во время учебы в техникуме или колледже, сразу после получения диплома и на момент проведения опроса. Данные о распределении респондентов по выборке в разрезе трудовой деятельности представлены в табл. 2.

Таблица 2. Трудовая деятельность студентов и выпускников, в %, по выборке в целом (множественный выбор)

Занятость	Во время учебы	По завершении учебы	В настоящее время
Работал (а) и работаю, по получаемой специальности	8	14	19
Работал (а) и работаю, частично по получаемой специальности	10	19	26
Работал (а) и работаю, в другой сфере	47	45	43
Нет, не работал/ не работаю	35	22	13

Источник: составлено по результатам опроса, проведенного ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

Доля работающих в целом по специальности, в том числе частично, значительно возрастает от периода студенчества (18 %) к настоящему моменту (45 %). Но только каждый пятый выпускник СПО в целом по выборке трудоустроен непосредственно по специальности, прирост относительно студенческого трудоустройства составляет 11 % (19 % против 8 %). 26 % опрошенных, трудоустроенных на момент опроса, имеют работу, на которой частично востребованы компетенции по полученной специальности, прирост относительно студенческого трудоустройства — 16 %.

В то же время 43 % занятых на момент опроса трудятся в иной сфере, не связанной с информационными технологиями. Максимальный удельный вес занятости выявлен в период студенчества у тех, чья работа не была связана с получаемой профессией, — 47 %. Каждый десятый выпускник смог найти работу по специальности по завершению учебы, а каждый пятый — в сфере с комплементарными требованиями (14 % и 19 %, соответственно).

Следует отметить сравнительно низкий процент безработных на момент опроса — 13 % опрошенных. Респонденты отмечали, что рынок труда предлагает открытые вакансии для учащихся и выпускников профессиональных образовательных организаций, обучающихся/получивших образование по ИТ-специальностям. Как следствие, невозможность работы по специальности сформирована не отсутствием вакансий, а ограничениями другого рода.

Респонденты часто сталкивались с отсутствием вакансий у работодателей, вызывающих доверие (35 %). Учащиеся выбирали иную сферу деятельности по финансовому основанию и там имели возможность больше зарабатывать в период учебы (27 %). 31 % опрошенных указал, что отказ в приеме на работу был обоснован отсутствием

знаний и умений, которые, по их мнению, выходят за рамки требований к получаемой специальности.

Следует обратить внимание, что максимальный удельный вес у молодых специалистов получила причина отсутствия знаний и умений, выходящих за рамки полученной специальности, то есть для привлекательных работодателей набор их компетенций оказался недостаточным (48 %). Более трети молодых специалистов оказались невостребованными работодателями на стадии рассмотрения резюме (37 %).

Практически каждого третьего соискателя не устроил предлагаемый уровень заработной платы (31 %), а каждый пятый участник опроса указал, что не нашел интересных предложений работы в профессиональной области (22 %). Принявшие участие в исследовании опрошенные эксперты отметили, что «неинтересные вакансии» — это часто вакансии небольших компаний в средних и малых городах и предложения с неприемлемым для выпускников уровнем оплаты труда (с учетом полученных предложений о работе в целом). Каждый четвертый участник опроса указал, что имеет работу в иной сфере и не собирается ее менять на работу по специальности (24 %).

Занятым участникам исследования было предложено дать оценку характера своей работы с точки зрения повседневного применения знаний, умений и навыков, полученных в процессе обучения (рис. 5). Наибольшую долю составили молодые специалисты, которые используют в работе профессиональные навыки и знания только частично, — 43 %. Возможность полной профессиональной самореализации получило значительно меньшее число выпускников — 29 %. Около 20 % выпускников, обучавшихся по ИТ-специальностям, занимаются разработкой, тестированием и программированием, различными видами администрирования данных и баз данных. 11 % и 18 % опрошенных указали, что их рабочие задачи преимущественно не соответствуют полученной специальности.

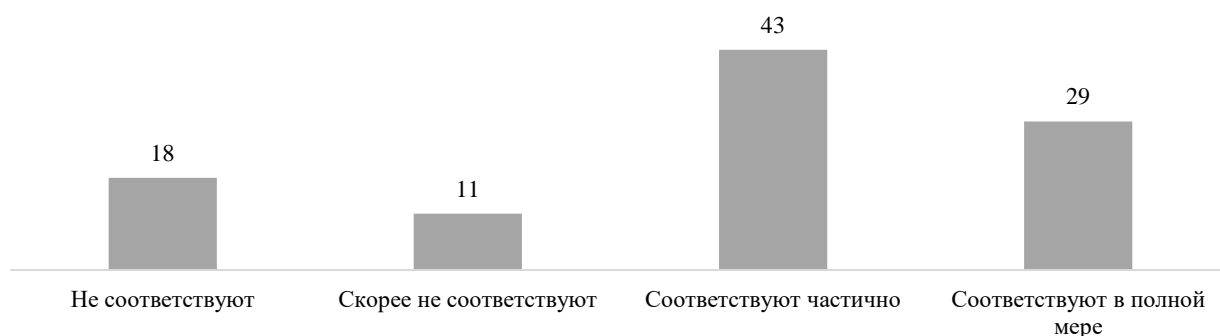


Рис. 5. Распределение ответов на вопрос «Соответствуют ли ваши рабочие задачи полученной специальности (приобретенным компетенциям)?», в % от занятых в настоящее время

На рис. 6 представлены результаты оценки респондентов востребованности в повседневной работе навыков, знаний и умений, полученных ими в процессе обучения по специальности.

Высокий уровень востребованности компетенций, формируемых в образовательной организации, по оценкам молодых специалистов, демонстрировали/демонстрируют работодатели в 12 % случаев трудоустройства (8–10 баллов), а сравнительно низкий, напротив, практически в два раза чаще — в 21 % случаев (1–4 балла). В восприятии большинства опрошенных практическая польза обучения проявляется в трудовой деятельности на среднем уровне — 52 % оценили востребованность в повседневной работе навыков, знаний и умений на 5 и 6 баллов из 10 возможных.

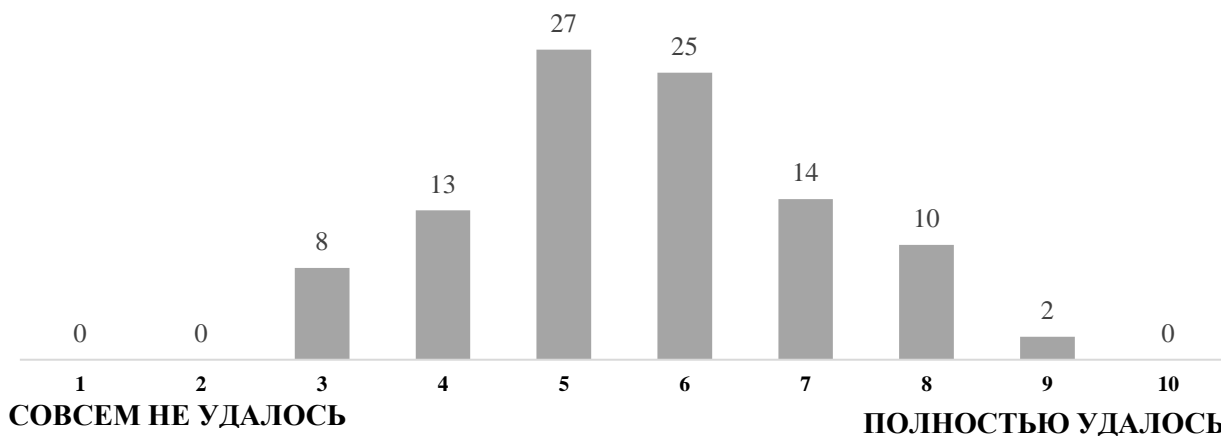


Рис. 6. Распределение ответов на вопрос «Насколько удалось применить на работе навыки, знания и умения, полученные в процессе обучения по специальности по шкале от 1 до 10?», в % от занятых в разные периоды

2.3. Карьерные планы ИТ-специалистов со средним специальным образованием

В ходе анализа результатов опроса респонденты были сегментированы с точки зрения прохождения/непрохождения обучения после завершения учебы в профессиональной образовательной организации. Результаты сегментации представлены на рис. 7.

Среди участников опроса наибольшая доля тех, кто не проходил никакого обучения после окончания профессиональной образовательной организации, — 39 %. Получивших дополнительное образование по основной специальности почти в два раза меньше — 21 %. Заметно выше доля тех, кто решил расширить свой диапазон знаний, умений и навыков и прошел обучение по смежной специальности, то есть сохранил профессиональные ориентиры (29 %). Каждый десятый за два-три года обучения принял решение поменять специальность и/или строить карьеру в иной профессиональной области (11 %). Полученные результаты свидетельствуют том, что, несмотря на приоритет компетентностного подхода в подборе персонала при заполнении вакансий в ИТ-индустрии, до половины опрошенных теряют конкурентоспособность и серьезные перспективы реализации в профессиональной области, выбранной ими в 15–17 лет.

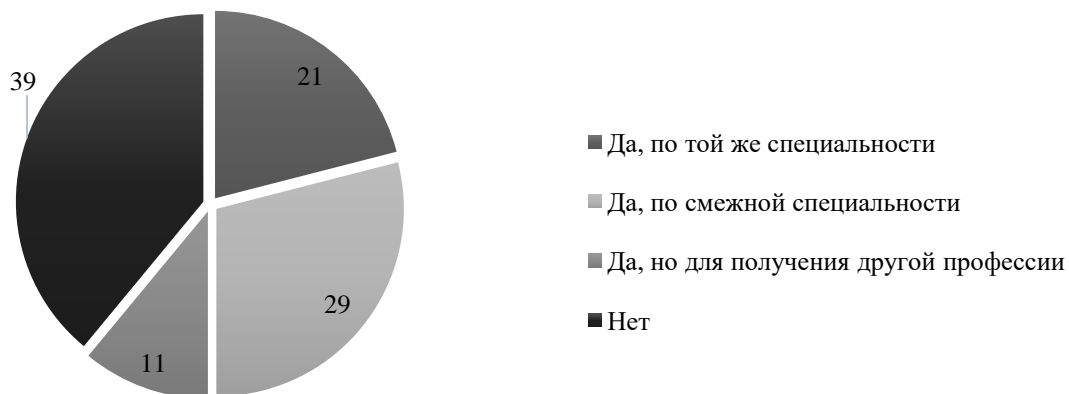


Рис. 7. Распределение ответов на вопрос «Проходили ли Вы обучение после получения СПО?», в % от выборки в целом

Опрос показал, что почти две трети опрошенных проходили обучение и более половины из них делали это по собственной инициативе (52 %). Каждый четвертый респондент (27 %) прошел обучение по инициативе своих родственников. Только 11 % молодых людей были направлены на дополнительное обучение работодателем.

Среди основных причин прохождения обучения после получения диплома СПО молодые специалисты указывали желание повысить профессиональные компетенции и сменить профессию (21 % и 24 %, соответственно). Каждый пятый отмечал в качестве причины рекомендации близких и доверенных лиц (20 %), а практически каждый четвертый выбрал ответ «другое», тем самым уклонившись от прямого ответа на вопрос (24 %).

Опрос также позволил выявить намерения молодых людей относительно продолжения обучения, в том числе студентов СПО после получения диплома. Результаты представлены на *рис. 8*.

Половина опрошенных заявила о намерении получить в ближайшем будущем образование для смены профессии (51 %). Для карьерного продвижения в ИТ-сфере по полученной специальности в ближайшие пять лет готовы учиться только 18 % опрошенных, для приобретения смежной ИТ-специальности – 16 %. Не имеет планов на продолжение обучения сравнительно малая доля опрошенных (16 %).

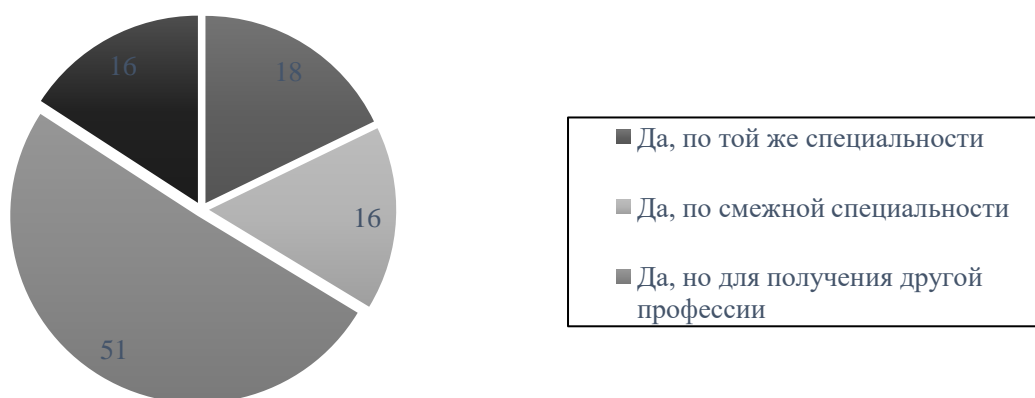


Рис. 8. Распределение ответов на вопрос «Планируете ли учиться дальше в ближайшие 5 лет?», в % от выборки в целом

Респондентам, планирующим дальнейшее обучение для получения иной специальности, задавался вопрос относительно причин такого решения (*рис. 9*).

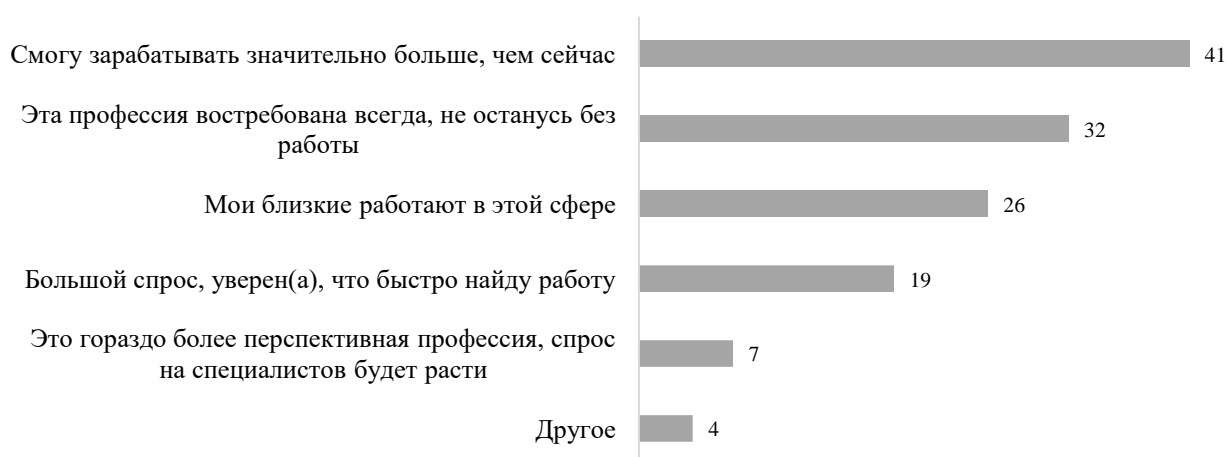


Рис. 9. Распределение ответов на вопрос «Почему вы хотите сменить профессию?», в % от планирующих обучаться, чтобы сменить профессию (*множественный выбор*)

Основным стимулом для смены вида профессиональной деятельности и получения образования с этой целью является ожидание более высокого уровня оплаты труда,

неудовлетворенность существующим финансовым положением, сложившаяся как по объективным, так и по субъективным причинам (41 %). К объективным причинам опрошенные эксперты относят сравнительно низкий средний уровень оплаты труда молодых специалистов в регионе проживания. К субъективным — отсутствие знаний и навыков у самого работника, необходимых для карьерного роста и, соответственно, роста заработной платы.

Каждый третий молодой человек, считает, что свяжет свою жизнь с профессией, востребованность которой не зависит от конъюнктуры рынка (32 %). 26 % опрошенных намереваются учиться по иной специальности, чтобы продолжить семейную профессиональную династию. 19 % опрошенных молодых людей, вероятно, устали от продолжительных поисков работы в ИТ-индустрии, что способствовало их разочарованию в выборе специальности.

По итогам проведенного исследования были определены основные векторы трудоустройства и карьерные предпочтения выпускников системы СПО по ИТ-специальностям, а также выделены основные этапы формирования работника, которые проходят представители данной целевой аудитории (первичный выбор направления СПО и специальности; обучение; трудоустройство по специальности). Различия в поведении выпускников на этих этапах, факторы влияния на их выбор, точки входа в профессию в совокупности определяют траектории трудоустройства выпускников организаций СПО, обучавшихся по ИТ-специальностям (*приложение 1*).

Заключение

Современный российский рынок ИТ-индустрии характеризуется устойчивым спросом на кадры в целом, и более того, наличием сегментов, где имеет место кадровый голод. Но в то же время это высококонкурентный рынок заинтересованных соискателей, поставивших своей целью держать высокую квалификационную планку. Исследование показало, что быстрое трудоустройство по специальности (в течение двух-трех месяцев после получения диплома) обеспечено 27–32 % выпускников СПО. В первую очередь определенные гарантии предприятий и организаций этим выпускникам обеспечивает успешная производственная практика. Работодатели предпочитают брать студентов, которые смогли себя проявить. Более продолжительный поиск работы (в среднем 6–8 месяцев) способствует снижению интереса выпускников к полученной специальности. Почти половина соискателей оказывается не готова к требованиям работодателей, считают их завышенными, не имеющими отношения к полученной специальности, что приводит к разочарованию в профессии.

Основным каналом поиска работы является обращение за помощью к близким (родственникам, друзьям, хорошим знакомым). В том случае, когда представители близкого круга не имеют отношения к ИТ-индустрии, высока вероятность трудоустройства выпускника в иной сфере деятельности. В результате трудовая деятельность 43 % опрошенных выпускников не имеет отношения к информационным технологиям.

Профессиональная реализация по полученной ИТ-специальности не удовлетворяет многих опрошенных. 43 % утверждают, что полученные ими знания и умения востребованы работодателем только частично, а 29 % понимают, что не применяют в повседневной работе практически ничего из того, чему обучались в течение нескольких лет. Высокий уровень востребованности профессиональных компетенций, формируемых в процессе обучения, по оценкам молодых специалистов, демонстрируют работодатели в 12 % случаев трудоустройства, а сравнительно низкий значительно чаще — в 21 % случаев.

На этапе поиска работы отсутствие опыта помешало трудоустройству по специальности 48 % опрошенным, а неудовлетворенность предлагаемой заработной платой — 31 %. 40 % респондентов из группы незанятых по специальности на момент проведения опроса не планируют в обозримом будущем заниматься трудоустройством по специальности.

Безуспешный поиск работы и желание зарабатывать, иметь доход, обеспечивающий финансовую независимость от родителей, подводят до 50 % выпускников к решению о возможной смене профессиональной области и прохождению с этой целью дополнительного обучения. 41 % опрошенных из этой группы заявили, что рассчитывают на более высокий уровень оплаты труда. Практически каждый третий понял, что хочет иметь профессию, с которой он будет гарантированно востребован, не останется без работы (32 %).

Выпускники организаций СПО конкурируют с выпускниками вузов, которым работодатели нередко отдают предпочтение из-за более широкого кругозора, лучшей организованности и дисциплины, репутации образовательного учреждения. Доля респондентов, получивших после выпуска дополнительное образование по основной специальности, составила 21 %. Доля тех, кто решил расширить свой диапазон знаний, умений и навыков и прошел обучение по смежной специальности, то есть сохранил профессиональные ориентиры, несколько больше — 29 %. При этом около половины респондентов в течение нескольких лет после получения СПО теряют позиции на рынке труда, становятся неконкурентоспособными.

По оценкам экспертов — сотрудников образовательных организаций СПО, которые осуществляют мониторинг трудоустройства своих выпускников в течение года, от 50 % до 70 % молодых специалистов, получивших СПО, не находят своего места на рынке ИТ-индустрии. Основой для более широкого охвата молодых специалистов профильным трудоустройством являются условия, создаваемые заинтересованными работодателями, в первую очередь крупными производственными и сервисными компаниями, которые напрямую сотрудничают с организациями СПО.

Приложение 1. Траектории трудоустройства выпускников организаций СПО, обучавшихся по ИТ-специальностям

