

*Гапонова Надежда Сергеевна,  
Национальный исследовательский университет  
Высшая Школа Экономики,  
преподаватель кафедры общего и стратегического менеджмента;*

*Сафронова Ксения Олеговна,  
Национальный исследовательский университет  
Высшая Школа Экономики,  
доцент кафедры общего и стратегического менеджмента;*

## **Высшее образование как фактор трудоустройства в эпоху пандемии**

**Аннотация.** Беспрецедентная ситуация с пандемией коронавируса оказала очень мрачное влияние на рынки труда, в целом, и трудоустройство выпускников, в частности. Поскольку сами работодатели сейчас борются за выживание, любой наем новой рабочей силы, особенно студентов-выпускников, маловероятен или минимизирован. Экстраполяционный анализ, применяемый в этом исследовании, представляет собой попытку прогнозирования будущего с использованием методологий интеллектуального анализа данных на базе текущей доступной информации, данных полученных путем с помощью опросных методов, и интерпретации вероятностного реального будущего. Гипотезой настоящего исследования стало предположение о том, что в настоящее время студенты-выпускники видят несоответствие получаемого до пандемии и локдауна академического образования, изменившимся требованиям рынка труда. Для того, чтобы приспособиться к новым нормам работы, студенты зачастую отказываются от продолжения обучения в вузе и выбирают для себя иные образовательные траектории. Таким образом, в этой главе исследуются новые особенности образовательной траектории, а также характер, режим и

возможности выбора работы для выпускников-новичков, начинающих свою карьеру в эпоху пандемии.

**Ключевые слова:** пандемия, коронавирус, трудоустройство выпускников, образовательная траектория, высшее образование, COVID-19.

## **I. Введение**

Любая эпидемия ускоряет изменения в будущей работе и образе жизни. Поскольку в 2020 году разразилась пандемия COVID-19, потребовавшая ряда беспрецедентных мер социальной изоляции и безопасности, почти ни один аспект повседневной жизни не остался незатронутым. Коронавирус побудил отрасли, работодателей и предприятия во всем мире радикально изменить способ ведения своей деятельности, согласуя его с новыми ограничениями и правилами, для того, чтобы сдержать дальнейшее распространение пандемии и при этом продолжать работать. Одной из областей, в которой, безусловно, произошли значительные изменения в результате COVID-19, является сектор образования. Когда школы и университеты по всему миру были вынуждены закрыть свои двери, чтобы предотвратить распространение вируса, альтернативные методы и технологии обучения должны были быть приняты практически за одну ночь. Онлайн-обучение стало насущной необходимостью, а не возможностью. Для многих ищущих работу студентов и выпускников 2020 года перспективы трудоустройства после окончания учебы имели решающее значение в их стремлении устроиться на высокооплачиваемую работу. Многие студенты брали образовательные ссуды для завершения учебы и возлагали большие надежды на карьеру, которую они могли бы реализовать, но, из-за осложнившейся ситуации на рынке труда, их перспективы погашения образовательной ссуды и облегчения финансовой ответственности семей, стали неопределенными. Несмотря на быстро введенную в действие и значительно усовершенствованную за истекшие два года систему дистанционного обучения в вузах, будущее выпускников уровня вызывает много беспокойства. Как показывает история, апокалиптические сценарии конца человечества вряд ли осуществляются, но в

любом кризисном периоде существуют некоторые реальные риски. Многие выпускники и студенты, ищущие работу, скептически относятся к тому, что сфера труда движется к роботизированному будущему, которому помогают массовые технологии, ведущие к сокращению рабочих мест, но они четко видят тенденцию к увеличению разрыва в знаниях, получаемых в вузе и необходимых новых навыках в трудовой жизни в эпоху пандемии [7]. В связи с нестабильностью, современного рынка труда, самый ближайший период будущего будет иметь решающее значение для определения перспектив работодателя, а выпускникам придется оперативно реагировать на меняющуюся рыночную ситуацию. Поэтому, чтобы помочь выпускникам сориентироваться, в этом исследовании будет показано состояние рынка труда, особенности найма и отбора работников, требования работодателей и т.д., в новом сценарии рынка труда в эпоху пандемии. В исследовании используются методы экстраполяции и анализа полученных с помощью опросных методов данных, чтобы определить ориентировочные тенденции и сформировать научные выводы для принятия решений.

## **II. Цели исследования**

Основная цель этого исследования — дать выпускникам возможность определить основные вызовы современного рынка труда, помочь им осознать взаимные ожидания работников и работодателей, определиться с релевантной образовательной траекторией, чтобы быть успешными и востребованными в трудовой жизни во время пандемии и далее, в постковидную эпоху. Также, в данном исследовании мы поставили своей целью выявление основных трансформаций и тенденций на современном рынке труда.

## **III. Методология исследования**

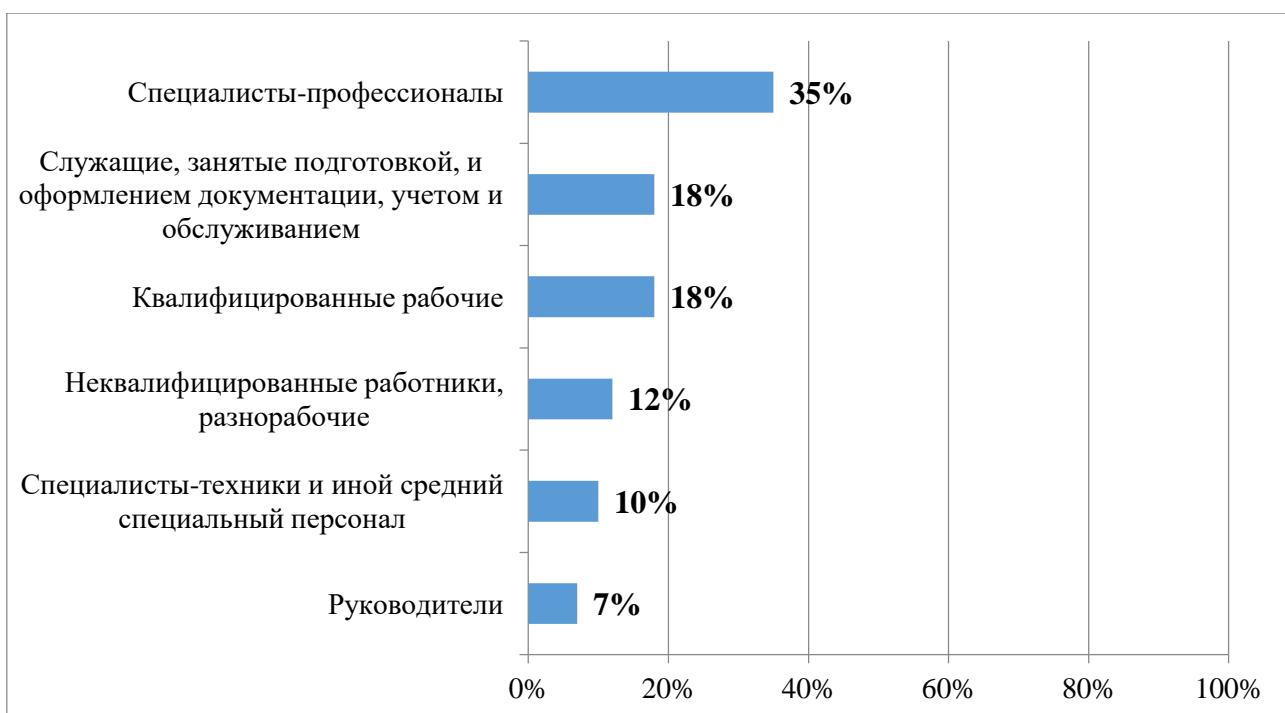
Первичные данные собирались путем непосредственного опроса учащихся высших учебных заведений г. Нижнего Новгорода. Всего было опрошено 148 респондентов. В дополнение к этому был проведен экспертный опрос

работодателей - 14 человек из состава топ-менеджмента организаций малого и среднего бизнеса различных сфер деятельности (таких, как: IT, консалтинг, банковская сфера) из Нижнего Новгорода и Нижегородской области. Данные также собирались из вторичных источников, таких как веб-сайты и веб-ссылки, с использованием поисковой системы Google в качестве инструмента. Собранные данные были проанализированы с помощью методов ассоциаций, итераций и последовательных моделей, для того, чтобы составить прогноз вероятностного реального будущего на рынке труда для выпускников в эпоху COVID-19.

#### **IV. Полученные результаты**

В ходе исследования было опрошено 148 респондентов, 65% из которых составили представительницы женского пола и 35 % мужского. Средний возраст опрошенных составил 22 года, таким образом, в основном, были опрошены студенты выпускных курсов бакалавриата. Все опрошенные являются работающей молодежью, средний срок работы которых у текущего работодателя составил 2 года.

При ответе на вопрос о текущем роде деятельности, данные распределились следующим образом: 35% - это специалисты-профессионалы; 18% - служащие, занятые подготовкой, и оформлением документации, учетом и обслуживанием; 18% - квалифицированные рабочие; 12% - неквалифицированные работники, разнорабочие; 10% - специалисты-техники и иной средний специальный персонал; 7% занимают руководящие должности (см. рис.1).



*Рисунок 1. Распределение респондентов по текущему роду деятельности.*

Что же касается соответствия профильного образования выбранной специальности, то ответы респондентов выглядели следующим образом: 40% работают по специальности, соответствующей получаемому образованию; 47% работают в другой сфере; 13% работают по специальности, но, при этом, имеют подработку и в другой сфере. При этом, никто из опрошенных не работает с полной занятостью, поскольку они совмещают работу с учёбой. Около половины респондентов работают удаленно или совмещают очную и удаленную работу.

При ответе на вопрос о том, соответствуют ли уровень имеющихся у респондентов компетенций требованиям их настоящей трудовой деятельности, 35% опрошенных оценили свои навыки выше требуемых; 30% считают, что их навыки недостаточны; 30% утверждают, что их компетенции соответствуют занимаемым должностям; а 7% отмечают необходимость незамедлительного повышения квалификации для сохранения рабочего места.

Далее респондентам был задан вопрос о причинах необходимости повышения квалификации. В первую очередь, опрошенные отметили, что обучение необходимо для дальнейшего профессионального роста и карьерного

развития; во-вторых, обучение позволит им занять более высокую должность и претендовать на лучшую зарплату; и, наконец, для того, чтобы уже сейчас успешно справляться со своими трудовыми обязанностями. При этом, только 45% респондентов планируют остановиться на бакалавриате, а 55% собираются продолжить образование на более высоком уровне (магистратура, аспирантура, докторантура). Те студенты, которые не собираются завершать образование, объяснили свою позицию тем, что требования современного рынка труда изменились, в связи с чем, они не видят смысла в получении диплома, а хотят обучаться конкретным навыкам на практике. Объясняя причины поступления в вуз, респонденты ссылались, в основном, на волю родителей, давление окружающей среды, традиции, стереотипы о необходимости получения престижной сертифицированной профессии. О собственном желании инициировать получение высшего образования не заявил никто из опрошенных.

При ответе на вопрос о соответствии предоставляемых вузами образовательных услуг требованиям современного рынка труда, мнения респондентов разделились приблизительно поровну на положительные и отрицательные ответы. Среди основных претензий к вузам: оторванность предлагаемых образовательных программ от практики; перегруженность дисциплин сугубо теоретическими устаревшими знаниями; плохие коммуникации между вузом и местом прохождения практики/проектной деятельности; низкая заинтересованность преподавателей в результатах образовательной деятельности.

По мнению большинства респондентов, требования современного рынка труда за время пандемии COVID-19 существенно изменились, так 45% считают, что необходимость получения высшего образования уже не столь актуальна; 23%, напротив, считают, что высшее образование сейчас актуально, как никогда; а 32% считают, что всё осталось по-прежнему.

В топе наиболее востребованных навыков на современном рынке труда, были названы: умение работать с информацией, ИТ-навыки, удаленные коммуникации. (см. рис.2).



*Рисунок 2. Навыки, востребованные в условиях пандемии.*

Далее нами был проведен ряд интервью с работодателями, в ходе которых также были выявлены некие устойчивые тенденции.

Так, работодатели подтвердили свою заинтересованность в персонале, обладающем высокой технологической грамотностью и навыками удаленной работы, готовых быстро обучаться и переобучаться, подстраиваясь под меняющиеся требования. Наличие диплома о высшем образовании безусловно важно, но его отсутствие не повлияет на решение о приеме на работу при наличии необходимых навыков и готовности к обучению. При этом сами работодатели не всегда готовы обучать персонал за свой счет, а считают, что повышение квалификации должно инициироваться самим работником, если он хочет сохранить должность и планирует дальнейший карьерный рост.

Работодатели высказали особые требования к лояльности персонала, который должен быть готов к возможным изменениям в трудовом договоре, к таким как: сокращение рабочего времени, нефиксированная заработная плата, ротация персонала. Также работодатели отмечают, что коронакризис, наряду с очевидным негативным влиянием на рынок труда, открыл и новые возможности, уравнивая шансы успешных и неуспешных в докризисные времена организаций; высветив новые лакуны неудовлетворенных потребностей, а соответственно создав новые рабочие места, которые займут именно такие – адаптивные и обучаемые сотрудники.

## **V. Анализ и интерпретация**

На основе данных, собранных из документальных источников, текущая ситуация на рынке труда может быть описана в виде следующих глобальных тенденций:

1) Сокращение рабочих мест с полной занятостью и принятие гиг-экономики в качестве основного направления: из текущей ситуации становится очевидным, что те рабочие места, которые не добавляют ценности для бизнеса, быстро исчезнут. Технологии открыли двери для новых карьерных возможностей, они являются движущей силой для создания многих новых рабочих мест, а также причиной того, что некоторые рабочие места больше не будут нужны. Искусственный интеллект, большие данные, маркетинг, проектирование, управление персоналом, аналитика и все, что связано с рынком труда, изменилось навсегда. Объем бумажной работы впоследствии сократится еще больше благодаря внедрению Интернет-технологий. Будет популярна работа на основе программного обеспечения. С футуристической точки зрения, корпорации будут нанимать больше фрилансеров и наемных работников для выполнения все большего количества рабочих задач. Организации рассмотрят возможность сокращения своих фиксированных расходов и издержек, и будут искать способы передачи на аутсорсинг всех неосновных видов деятельности [2].



2) Цифровая и удаленная работа станет новой нормой: удаленная работа в больших объемах в течение длительного периода времени сделает рабочую силу более зрелой и эффективной в условиях удаленной работы. На сегодняшнем конкурентном рынке труда работодатели ищут высококвалифицированных специалистов, способных адаптироваться к быстро развивающемуся миру, движимому технологиями и автоматизацией. Такой сценарий также изменит поведение людей и их ожидания от организаций. Работники будут ожидать от организации помощи в освоении новых технологий и приобретении необходимого технического оснащения для работы. В идеале, в домах сотрудников должен быть сформирован целый домашний офис для эффективной работы, а также получения и повышения квалификации. Соблюдение практики социального дистанцирования также может оказать влияние на дальнейшее социальное поведение людей, и все больше сотрудников будут работать удаленно, поощряя дистанцирование в качестве принятой рабочей нормы. Это также приведет к экономии времени и средств работодателя и рекрутера, а также к повышению производительности.

3) Нефиксированная заработная плата: реакцией бизнеса на любой кризис является сокращение расходов. Не все работодатели смогут нести бремя заботы о персонале сверх своих возможностей. В таком случае организации рассмотрят возможность добавления в трудовой договор пункта о нефиксированной заработной плате, чтобы обоснованно проводить такие ее сокращения, которые могут потребоваться организациям, чтобы пережить беспокойные времена.

4) Создание новых рабочих мест различного типа: кризисные ситуации обычно ликвидируют миллионы рабочих мест, но вскоре одновременно создаются новые. В условиях эпидемического кризиса коронавируса, сектор здравоохранения, фармацевтики и индустрии здорового образа жизни получил огромный импульс к своему развитию и создал множество новых рабочих мест. Ожидается значительный рост и в сфере цифровой экономики, что также повлечет за собой создание дополнительных рабочих мест для выпускников. Больше внимания будет уделяться локализации бизнеса. Глобальные деловые

поездки по-прежнему будут сокращаться, поскольку прогнозируется, что мировая торговля достигнет средних темпов роста, сформируются локальные рынки и региональные экономики, которые начнут предоставлять такие возможности для трудоустройства, которые до пандемии были нейтрализованы глобализацией [1].

5) Увеличение производственных рабочих мест в развивающихся странах: такие страны, вероятно, начнут рассматривать друг друга, в качестве деловых партнеров, после подавления пандемии коронавируса, и начнут инвестиции и развитие производственных единиц на локальном уровне с минимизацией затрат и более эффективным использованием имеющихся мощностей и эффективности.

6) Рост потребности работодателей в специалистах новых квалификаций: потребности корпораций в том, кого им сейчас актуальнее нанимать изменились, работодатели заинтересованы в том, чтобы нанимать такие человеческие ресурсы, которые смогут освоить быстро новые навыки после пандемии. Степени и квалификации могут не иметь такого значения, как раньше, на новом рабочем месте в новых условиях. Рабочая сила должна быть достаточно гибкой, чтобы одновременно приспосабливаться к новым задачам, к привычной рутине, и уметь, в случае неудачи, или внезапного изменения требований, начинать новую работу с нуля, вместо того, чтобы слишком долго полагаться на свои ученые степени и предыдущий опыт.<sup>1</sup> Гиг-экономика, фриланс, удаленная работа станут новой нормальной практикой, наряду с традиционным рабочим местом для отдельных рабочих ролей и должностей [4].

7) Появление более быстрого ДПО, переквалификации и внедрение электронного обучения: способность к мгновенному обучению любым новым компетенциям и навыкам будет рассматриваться как конкурентное преимущество как для любого выпускника, так и для опытного соискателя, поскольку почти каждая компания должна будет так или иначе адаптироваться к новым реалиям, возникающим после пандемии. Рекрутеры будут более охотно

---

<sup>1</sup> Johnson, Paul (2020). A bad time to graduate. [Электронный ресурс]. URL: [www.ifs.org.uk](http://www.ifs.org.uk).<https://www.ifs.org.uk/publications/14816>

инвестировать в помощь своим нынешним сотрудникам в приобретении новых навыков, вместо того, чтобы вкладывать больше средств в создание новых рабочих мест и наем персонала на работу с полной занятостью, поскольку новая волна пандемии может принести новые изменения, которые также потребуют быстрой адаптации [3]. Таким образом, переподготовка и повышение квалификации станет новой нормой, которая будет способствовать быстрому внедрению передовых инструментов и платформ электронного обучения на рабочем месте.

8) Самообучение недавних выпускников: выпускники 2022 года, а также дальнейшей постковидной эпохи, рассчитывающие на адаптацию и обучение на рабочем месте, а также на получение оплаты во время периода обучения, могут быть разочарованы, когда поймут, что обучаться придется самостоятельно и во внерабочее время. Однако такие процессы смогут осуществляться достаточно легко, благодаря удаленному электронному и онлайн-обучению, и благодаря поддержке таких процессов корпорациями, которые готовы выделять на это финансирование. Новым выпускникам теперь придется готовиться к реструктуризации рабочих мест, включающей новые бизнес-процессы и системы обучения, при этом, одновременно борясь за новые рабочие места в условиях конкурентной экономики. Недавние выпускники эпохи коронавируса также могут ожидать дополнительную конкуренцию от сторонних соискателей и соперничество от опытных сотрудников организации, даже готовых работать за более низкую заработную плату, даже уровня оплаты труда новичков на испытательном сроке [5].

9) Стартапы как создатели рабочих мест: инновационные и молодые предприятия будут продолжать внедрять инновации в соответствии с изменившимся сценарием, создавая выпускникам новые возможности для трудоустройства. Стартапы и малый бизнес имеют сейчас огромные возможности для роста, поскольку стало ясно, что этот кризис уравнил шансы на игровом поле во многих отношениях, и каждый выживший бизнес, каждая корпорация, рынок или отрасль должны будут практически полностью или в

значительной степени перезагрузить организацию своих бизнес-процессов буквально с нуля.

## **VI. Выводы**

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что на современном рынке труда присутствуют элементы неформальной занятости или самозанятости. Выпускники должны быть готовы к отказам при найме на работу, а также к отзыву уже сделанных предложений о работе. Заметна тенденция увеличения инвестиций в искусственный интеллект, автоматизацию и робототехнику

Экспертами прогнозируется, что к 2025 году машинные технологии будут выполнять, в процентном соотношении, больше текущих рабочих процессов, чем люди. Для сравнения, в 2018, последнем доковидном году, 71% рабочих процессов и операций выполнялся людьми, без помощи машин.<sup>2</sup> Это изменение, в любом случае, окажет в ближайшем будущем еще большее влияние на рынок труда.

Выпускники и студенты эпохи пандемии уже испытали на себе влияние цифровой образовательной среды, среду через онлайн-обучение. Таким образом, возможности трудоустройства выпускников, в эпоху пандемии начали формироваться в соответствии с технологическим, цифровым и виртуальным влиянием как новой нормой на рынке труда. Не вызывает сомнений тот факт, что после окончания пандемии, корпорации и дальше будут расширять и диверсифицировать использование высоких технологий, электронной образовательной среды для обучения персонала и еще больше популяризируют удаленную работу, что, в совокупности поспособствует развитию самозанятости и фриланса.

---

<sup>2</sup> World Economic Forum. (2018). The future of jobs report 2018. Geneva: World Economic Forum. [Электронный ресурс]. URL: <https://archive.org/details/WEFFutureOfJobs2018>

Вузы также пересматривают свои учебные планы и форматы обучения для того, чтобы они соответствовали новым потребностям в обучении студентов эпохи пандемии и постковидного пространства.

При этом, достаточно вероятно, что по крайней мере некоторые из обсуждаемых изменений останутся в силе и даже после окончания пандемии. Машины и виртуализация будут управлять рабочим местом. Выпускники смогут предъявить работодателям онлайн-сертификаты, полученные во время кризиса, а, будучи принятыми на работу, смогут реализовать и закрепить приобретенные навыки на практике.

Что же касается способов найма новых выпускников в постковидном мире, то рекрутеры считают, что, поскольку выпускники уже хорошо знакомы с цифровизацией благодаря опыту дистанционного обучения, то они, по умолчанию, уже поняли и приняли новые форматы работы [6]. При этом, онлайн-найм на работу также будет способствовать значительной экономии временных затрат для рекрутеров при подборе персонала. Социальные сети и корпоративные платформы и веб-сайты станут нормой для выпускников при поиске работы, а также будут удобны работодателю из-за возможности использования ботов и искусственного интеллекта. способствовали HR-прорывам в сфере подбора персонала. Цифровая адаптация сотрудников уже стала новой нормой во многих организациях.

## **VII. Заключение**

Рабочая среда после коронавируса станет сферой, где может возникнуть спрос на навыки работы с автоматизированными машинами, с роботами, включая искусственный интеллект, VR-технологии, блокчейн, онлайн взаимодействие, технические навыки и компетенции. Таким образом, данное исследование было предназначено для расширения представления о взаимных ожиданиях выпускников и их потенциальных работодателей, а также на выявление основных тенденций на рынке труда в эпоху пандемии. Ожидается, что постковидная рыночная экономика создаст новые роли, основанные на

технологиях, актуальные для тех выпускников, которые своевременно приобрели новые навыки и компетенции. Однако такой новый формат трудового взаимодействия будет уникальным, не только требующим новых компетенций, но и гораздо большей гибкости профессионалов, чему мы уже были свидетелями во время предыдущих волн пандемии. Для сектора найма выпускников это означает, что собеседования по отбору и найму персонала либо полностью переходят в онлайн-электронный режим, либо в смешанный формат, сочетающий максимально онлайн и минимум физического взаимодействия.

Региональные органы власти, работодатели и образовательные учреждения должны объединить усилия для создания лучших возможностей повышения квалификации в государственном и частном секторе рынка труда, включая создание правильных стимулов для трудоустройства, позволяющих больше инвестировать в обучение молодежи. Трудоустройство и последующая работа будет достаточно сложной задачей на постпандемическом рынке труда, но выпускникам эпохи ковида удастся преодолеть все сложности и адаптироваться в том случае, если работодатели, рекрутеры, предприниматели и отрасли будут с должной осторожностью внедрять технологии и стараться максимально нивелировать их негативное воздействие.

Сегодня все больше представителей молодежи осознают ценность дополнительного образования и его роль в обеспечении лучших возможностей для трудоустройства и комфортного образа жизни. Готовность инвестировать в свое образование, чтобы повысить возможности трудоустройства и внести ценный вклад в российскую экономику, сейчас сильнее, чем когда-либо. Начиная с личного развития и чувства выполненного долга и кончая экономическими выгодами и реализацией своих амбиций, люди осознают, что совершенствование навыков и способностей — единственный путь в мире, который находится в постоянном движении и развитии.

Вполне вероятно, что ограничения на рост числа рабочих мест со стороны предложения рабочей силы в ближайшие месяцы уменьшатся, поскольку показатели вакцинации продолжают расти, а люди постепенно возвращаются к

нормальной жизни. Важно понимать, что пандемическая рецессия не похожа ни на одну из тех, что мы когда-либо наблюдали, от самой резкой и массовой потери рабочих мест до самого быстрого сокращения безработицы из когда-либо зарегистрированных. Эти резкие сдвиги на рынке труда потребуют времени, прежде, чем баланс будет восстановлен, поскольку работодатели и работники постепенно будут приходить к консенсусу.

Несоответствие между навыками, которые ищут работодатели, и навыками, которыми владеют выпускники, а также разные требования по локализации, формату, графику работы и другим ее аспектам, серьезно сигнализирует о том, что работодатели должны оставаться творческими и гибкими, а соискатели должны активно искать работу и быть готовым осваивать новые навыки. На самом деле организации поощряют своих нынешних сотрудников (а в некоторых случаях даже финансируют) повышать квалификацию, чтобы выжить в деловом мире. Поэтому существует постоянная необходимость для работника быть адаптивным, расширяя свой набор навыков и совершенствуя его.

### **Список литературы**

1. Daash, A., & Pal, S. (2020). Importance of life skill development and placement scenario post COVID-19. *Journal of Natural Remedies*, 21(1), 1-12.
2. Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188.
3. Gill, R. J. (2020). Graduate employability skills through online internships and projects during the COVID-19 Pandemic: An Australian example. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 11(1), 146-158.
4. Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impact of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135-162.
5. Johnston, S. (2019). The future is ours: Students and graduates leading the future. In *Education for Employability*, 1, pp. 201-210.

6. Rainie, L., & Anderson, J. (2017). The Future of Jobs and Jobs Training. Pew Research Center.

7. Smith, A., & Anderson, J. (2014). AI, Robotics, and the Future of Jobs. Pew Research Center, 60.