

Сопина Екатерина Леонидовна

бакалавр социол. наук, магистрант

ФГАОУ ВО «Белгородский государственный
национальный исследовательский университет»

г. Белгород, Белгородская область

ЗНАЧЕНИЕ ДИПЛОМА МАГИСТРА НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

***Аннотация:** в статье проанализирована роль и ценность магистратуры для работодателей и для профессиональной карьеры выпускников. Отмечено значение диплома магистра в профессиональной карьере выпускников. Сделан акцент на влиянии диплома магистра при продвижении по карьерной лестнице. Определено мнение работодателей касательно вопросов трудоустройства кандидатов. Высказано мнение о том, что работодатель скорее обращает внимание на личные качества кандидата, чем на его учебные достижения. Оценена роль магистратуры в поиске высокооплачиваемой и перспективной работы.*

***Ключевые слова:** магистратура, бакалавриат, специалист, магистр, рынок труда, профессиональная карьера, высшее образование, работодатель.*

Отношение к магистратуре на сегодняшний день остаётся неоднозначным и настороженным не только со стороны молодых людей, но и со стороны экспертов в образовательной сфере. Сегодня сложно говорить о полном признании и адаптации магистратуры в системе современного высшего образования, т.к. магистратура на сегодняшний день не находит однозначных положительных откликов как со стороны молодых людей, так и со стороны работодателей. Наличие диплома магистра, важно лишь для некоторых категорий должностей, в частности, если кандидат претендует на более высокие, руководящие должности. В остальном же, для работодателя не имеет принципиального значения на первоначальном этапе, оканчивал ли кандидат магистратуру или нет, гораздо важнее его стремление, готовность отдать свои силы для построения карьеры, а также его личностные и профессиональные качества.

Работодатели же считают, что в наше время диплом не является гарантом того, что человек обладает определенным уровнем знаний, а диплом о высшем образовании – это лишь показатель того, что человек может мыслить разносторонне. Многие не используют имеющийся потенциал, который развился благодаря обучению в ВУЗе [1, с. 85]. И если на собеседование придет кандидат, у которого есть опыт в данном направлении, но нет соответствующего диплома, работодатели сначала проинтервьюируют кандидата, и если они увидят, что наличие опыта, профессиональные и личные качества кандидата соответствуют требованиям, предъявляемым компанией, то они, скорее всего, примут решение в пользу его трудоустройства, даже не смотря на отсутствие у него надлежащего диплома.

Многие работодатели не придают также большого значения наличию у кандидата трех или более дипломов, объясняя это тем, что зачастую такие кандидаты обладают мощным потенциалом, но в них отсутствуют потребность и умение его использовать. В наш век работодатель хочет видеть в своей команде людей, способных к самостоятельному саморазвитию и принятию решений, к которым не нужно проявлять больше внимания, чем к остальным сотрудникам. Такие кандидаты более требовательны в отношении к себе, и поэтому несмотря на то, что наличие трех и более дипломов видится безоговорочным преимуществом, все же их трудоустройство вызывает некоторые сомнения [2, с. 13].

Что касается вопроса о значении, которое отводится уровню образования (высшее или средне-специальное) кандидата, то работодатели отмечают, что это зависит от должности, на которую претендует кандидат. Есть должности, на которые «по умолчанию» невозможен прием кандидатов со средне-специальным образованием. На линейные должности, в качестве исключения, возможен прием кандидатов со средне-специальным образованием. Статистика такова, что для работодателей нет принципиальной разницы между бакалавром и магистром, а наличие диплома магистра не является преимуществом, и есть другие критерии, наиболее значимые весомые, как например, профессиональные знания и навыки или личностные качества.

При отборе кандидатов, работодатели полагаются скорее на наличие у него опыта, а также профессиональных навыков и личных качеств. Тем более, что сегодня много поддельных «корочек», поэтому, нанимая сотрудника, доверять можно только собственной интуиции. Таким образом, работодатели единогласны в одном: диплом – совсем не показатель, он совсем не гарант устройства на высокооплачиваемую работу. Только практика поможет выявить знания и способности [3, с. 20].

И если говорить о том, что дипломированные магистры не всегда находят место работы, соответствующее полученному образованию, а диплом магистра не играет большой роли при трудоустройстве, то для решения этой проблемы необходимо обращать внимание работодателей на важность магистерского образования, сделать более четким и ясным понимание того, что диплом магистра означает более высокую ступень, нежели бакалавриат или специалитет, что это неотъемлемое дополнение и преимущество кандидата при трудоустройстве [4, с. 193]. Также работодателям следует активнее взаимодействовать с учебными заведениями, участвуя как в формировании заказа на подготовку специалистов нужного им профиля и квалификации, так и в оценке качества содержания и подготовки выпускников. Важным решением этой проблемы стало бы также формирование государством и администрацией области внятной кадровой политики, задающей спектр необходимых и востребованных профессий, открывающих перспективы дальнейшего трудоустройства выпускников магистратуры и воодушевляющих молодых людей на поступление в магистратуру.

Список литературы

1. Бессарабова И.С. Современное состояние и тенденции развития поликультурного образования в России: Монография / И.С. Бессарабова. – 2000. – №3. – С. 89–94.
2. Данакин Н.С. Конкурентноспособность выпускников как показатель эффективности работы современного вуза / Н.С. Данкин, А.И. Шутенко // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №6. – 15 с.

3. Долженко О. Обеспечение качества высшего образования: российский опыт в международном контексте / О. Долженко // Вестник высшей школы. – 2001. – №6. – С. 15–23.

4. Леднев В.С. Содержание образования / В.С. Леднев. – М.: ВЛАДОС, 2006. – 224 с.