МАТЕРИАЛЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ИТОГАМ ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСА В РАМКАХ ПРОЕКТА «ОБЩЕСТВЕННАЯ АТТЕСТАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ВУЗОВ И ФАКУЛЬТЕТОВ НИЖНЕГО НОВГОРОДА» В 2015 ГОДУ

Отчет по материалам исследования подготовлен
Независимым рейтинговым агентством «А ПЛЮС»
по заказу Нижегородского регионального отделения
Общероссийской общественной организации
«Ассоциация юристов России»

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. Оценка руководителями уровня подготовки молодых специалистов юридического профиля.....6

1.1. Содержание выборки.....6

1.1.1. Характеристики респондентов-руководителей, оценивавших молодых специалистов 7

1.1.2. Характеристика молодых специалистов, попавших в исследование 13

1.2. Оценка руководителями уровня профессионализма молодых сотрудников.....19

1.2.2. Оценка владения молодыми специалистами профессиональными компетенциями 22

1.2.3. Достаточность знаний и навыков у молодых специалистов 27

1.2.4. Оценка владения выпускниками разных вузов профессиональными компетенциями 29

1.2.5. Оценка недостатков выпускников в экспертном «индексе одобрения» 34

1.2.6. Проблемы адаптации молодых специалистов на рабочем месте.....41

ГЛАВА 2. РЕЙТИНГ ВУЗОВ 43

2.1. Рейтинг вузов на основе совокупности прямых оценок 43

2.1.1. Рейтинг вузов на основе мнения руководителей о качественной подготовке юристов 43

2.1.2. Рейтинг вузов на основе предпочтений руководителей при приеме на работу выпускников вузов 45

2.3. Рейтинг вузов по содержанию подготовки специалистов.....49

2.3.1. Рейтинг вузов по прямым экспертным оценкам содержания подготовки специалистов.....49

2.4. Интегральный рейтинг 51

ГЛАВА 3. Динамика некоторых показателей экспертной оценки молодых специалистов 52

3.1. Динамика оценки профессиональных качеств выпускников.....52

3.2. Динамика экспертной оценки недостатков молодых специалистов 56

3.3. Изменение характеристик процесса адаптации юристов в трудовом коллективе 58

3.4. Изменение рейтинговых показателей вузов, осуществляющих подготовку специалистов юридического профиля 59

Приложения62

ВВЕДЕНИЕ

В марте - апреле 2015 г. Независимым рейтинговым агентством «А плюс» (далее - Агентство «А+») было проведено социологическое исследование «Общественная аттестация юридических вузов и факультетов». Специалистами Агентства «А+» были проведены опрос, ввод и обработка данных, формирование аналитической записки и подготовка презентации с итогами исследования.Инструментарий для проведения опроса (анкета) был предоставлен НРО ООО «Ассоциация юристов России».

Цель исследования – оценка качества знаний, навыков и уровня подготовки выпускников юридических вузов и факультетов.

Задачи исследования:

1. Оценить уровень удовлетворенности непосредственными руководителями молодых специалистов качеством их обучения по следующим параметрам:

- теоретическая и практическая подготовка;
- профессиональные знания и навыки;
- формирование личностных качеств, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей;
- наличие и достаточность необходимых профессиональных компетенций юриста в конкретной предметной области (профессиональной деятельности).

2. Выявить недостатки вузовской подготовки.
3. Оценить соответствие вузовской подготовки конкретной специальности и профессиональной деятельности в данной предметной области.
4. Рассмотреть процесс адаптации молодых специалистов в трудовом коллективе.
5. Оценить наличие (отсутствие) задатков профессионального и социального (карьерного) роста у молодых специалистов.
6. Составить рейтинг юридических вузов и факультетов по комплексу характеристик.
7. Рассмотреть динамику основных показателей:

- оценка знаний и профессиональных навыков молодых специалистов;
- наличие недостатков в трудовой деятельности молодых специалистов;
- характеристики процесса адаптации юристов в трудовом коллективе;
- рейтинговые показатели вузов, осуществляющих подготовку специалистов юридического профиля.

Объекты исследования:

Непосредственные руководители молодых специалистов с высшим юридическим образованием.

Метод исследования – формализованные интервью, организованные в местах профессиональной деятельности.

Объекты исследования:

работодатели (непосредственные руководители молодых специалистов).

Метод исследования – формализованные интервью, организованные в местах профессиональной деятельности.

Для обработки были отобраны **222** руководителя молодых специалистов, которые оценили **361** своего подчиненного.

База контактов для опроса формировалась на основании положительного ответа на запрос Нижегородского регионального отделения Ассоциации юристов России, а также по запросам Агентства «А+». Работа с респондентами была организована следующим образом. Специалист Агентства «А+» звонил в конкретную организацию, выяснял наличие молодых специалистов, назначалось время визита, и в указанное время проводился сам опрос. При этом от установления контакта до опроса проходило от 2-3 дней до 2-3 недель. В отдельных случаях респонденты отказывались встречаться лично, либо располагались в районах области, поэтому опрос проводился по телефону либо, в редких случаях, анкеты направлялись в электронном виде или по факсу. Опрос проводился в течение 2 месяцев – с 12 марта по 12 мая 2015 года.

В итоге опрос проведен в 43 организациях, из них 16 организаций - из первоначального списка контактов, 6 организаций – дополнительно предоставлены Ассоциацией юристов России, а также в 19 коммерческих структурах и 2 некоммерческих организациях, где опрос был осуществлен в режиме свободного поиска.

Опрос не состоялся в Судебном департаменте Нижегородской области, где телефон не отвечал в течение 2 месяцев, и в Следственном управлении Следственного комитета РФ по Нижегородской области, где в период проведения опроса происходила смена руководства, по этой причине отказались от личной встречи, а отправленные анкеты так и не стали заполнять.

Количественные результаты опроса

Профиль организации	Количество оцененных специалистов	%
Адвокатура	37	10,2
Нотариат	9	2,5

Суд	15	4,2
Полиция	29	8
Прокуратура	33	9,2
Юрконсалтинг	86	23,8
Следственные органы	9	2,5
Государственное управление	140	38,8
Некоммерческие организации	3	0,8

Организация	**Количество опрошенных экспертов**	**Количество оцененных специалистов**
УФК по Нижегородской области	2	4
Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Нижегородской области (Роспотребнадзор)	1	2
Прокуратура Нижегородской области	18	30
ГУ МВД по Нижегородской области	20	34
УФССП России по Нижегородской области	28	55
УФМС по Нижегородской области	13	26
Управление Министерства юстиции РФ по Нижегородской области	6	10
УФНС России по Нижегородской области	20	25
Управление Федеральной службы Росреестра по Нижегородской области	17	21
Управление по обеспечению деятельности мировых судей, адвокатуры и нотариата Нижегородской области	6	8
Арбитражный суд Нижегородской области	4	4
ТПП Нижегородской области	2	4
Нижегородская нотариальная палата	8	9
Палата адвокатов Нижегородской области	18	35
Управление на транспорте МВД России по Приволжскому федеральному округу	4	4
Нижегородский областной суд	2	4
ГК АЛИДИ	1	2
Райффайзен-банк	1	1
НМЖК	1	1

Нижегородский Водоканал	7	8
ГК Нижегородец	1	1
ООО Финэкспертиза-НН	1	1
МТС банк	1	1
ООО Финансы, инвестиции, право	1	1
ООО БюроКратЪ	1	1
Юридическая компания «Корпорация»	6	12
ООО Строймонтаж-Проект (Дзержинск)	4	8
ООО Технопром (Дзержинск)	4	6
ООО Сотис	2	4
ТВ Дзержинска	2	4
Строительная компания «АЛС»	1	2
ПОАО Продконтракт НН	1	2
Ворсменская птицефабрика	1	1
Борский стекольный завод	2	4
ЗАО Совфрахт НН	1	1
Павловская птицефабрика	1	2
Филиал Росгосстрах г. Чкаловск	1	2
Юридическое агентство НСА	1	1
ООО Ладья	1	2
ООО ТЦ Рояль (Дзержинск)	2	4
УК Управдом	2	3
ФГУП РОС «РАО»	1	2
ООО Лотос	1	2
ООО Эксперт	1	2
ЧОП Багира	1	2
Ассоциация ТСЖ г. Нижнего Новгорода	1	2
Фонд «Атмосфера»	1	1
ИТОГО	**222 эксперта**	**361 молодой специалист**

ГЛАВА 1. Оценка руководителями уровня подготовки молодых специалистов юридического профиля

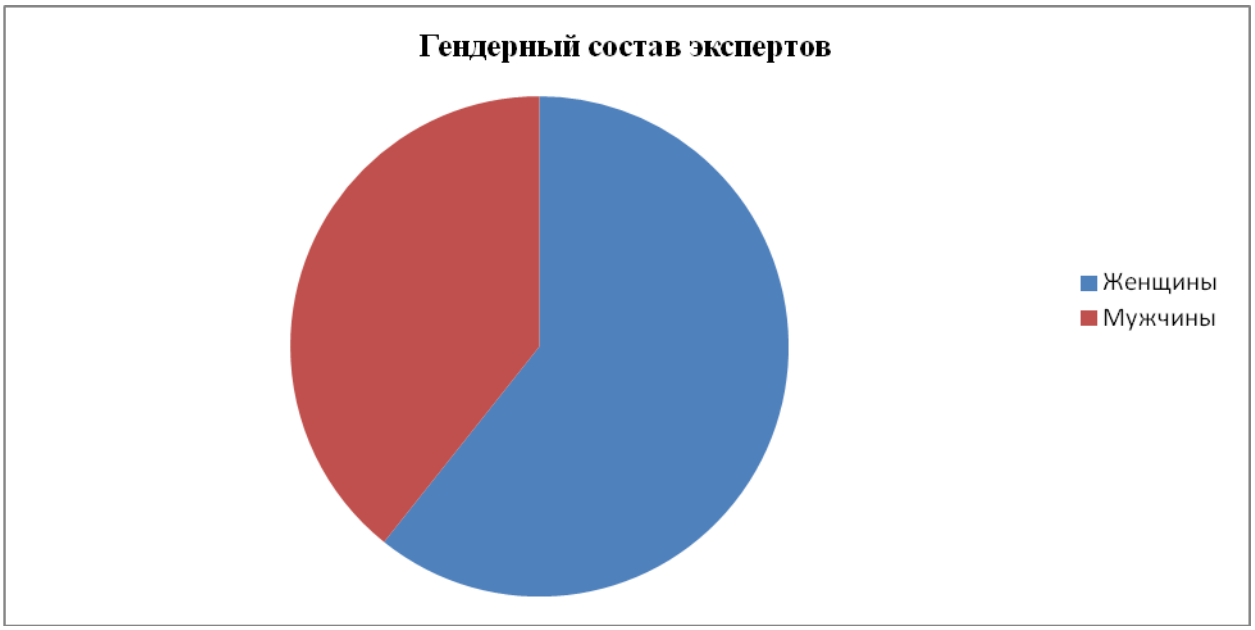
1.1. Содержание выборки

В ходе исследования было опрошено 222 эксперта, которые оценили 361 молодого специалиста. Таким образом, 139 экспертов оценили по 2 специалиста,находящихся в их непосредственном подчинении.

1.1.1. Характеристики респондентов-руководителей, оценивавших молодых специалистов

По гендерному признаку респонденты распределились следующим образом. 60,7% опрошенных экспертов – женщины, 39,3% - мужчины (Диаграмма 1).

Диаграмма 1. Гендерный состав экспертов



Преобладание женщин в выборке экспертов свидетельствует о том, что руководители среднего звена (среди которых проводился опрос) являются чаще всего женщинами. Это касается большинства юридических служб, за исключением правоохранительных органов, где большая часть респондентов мужчины.

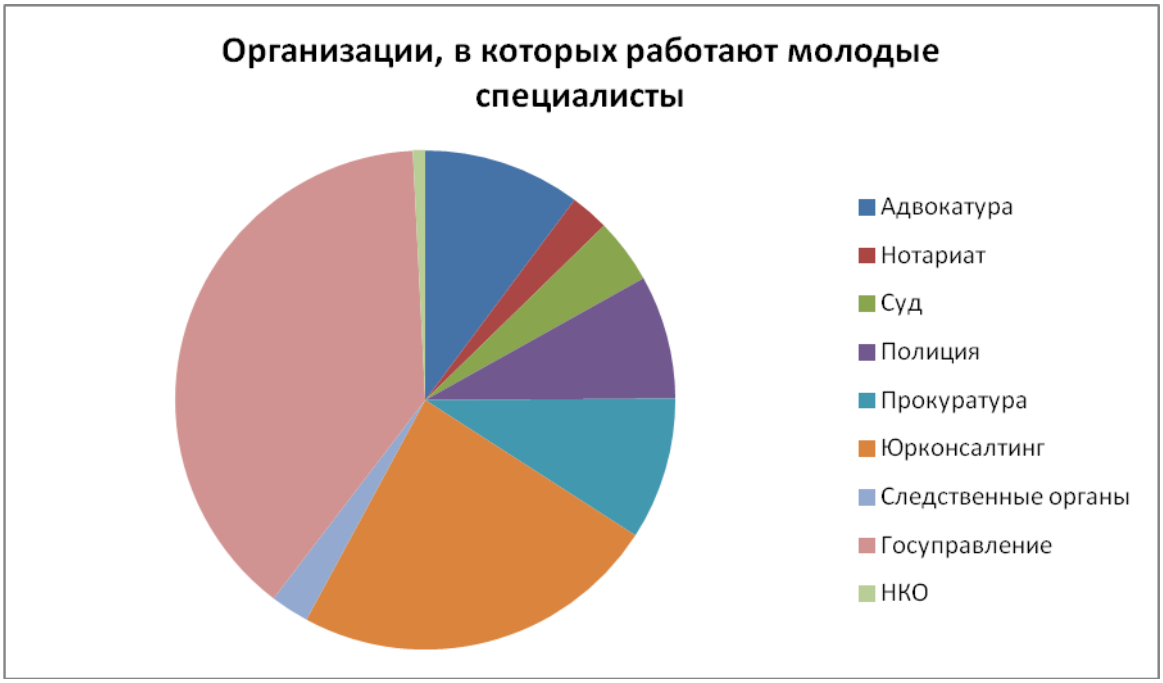
По возрастным группам почти половина экспертов (49%) относится к среднему возрасту – от 31 до 40 лет. Следующая по численности возрастная группа – от 41 до 50 лет, это 23% опрошенных. В группу до 30 лет попадают 17,5% респондентов, и старше 51 года оказались 7,2% экспертов. Не указали свой возраст 3,3% руководителей.

Организации, в которых работают эксперты, объединены в несколько групп (Диаграмма 2): адвокатура, нотариат, судебные органы, полиция, прокуратура, следствие, органы государственного управления, а также компании, занимающиеся юридическим консалтингом. В последнюю группу были включены юридические и договорные отделы предприятий, мелкого и среднего бизнеса. Кроме того, в выборку включены две некоммерческие организации.

Самая многочисленная группа респондентов (38,8%) работает в органах государственного управления. Это налоговые органы, министерство юстиции и миграционная служба, правовые департаменты органов власти, органы государственного контроля и учета.

Далее большая группа экспертов (23,8%) представляет коммерческий сектор. В выборке эта группа названа «юридический консалтинг». В основном, это предприятия малого и среднего бизнеса, а также организации, предоставляющие юридические услуги. Кроме того, в данной группе представлены предприятия торговли, логистические, строительные компании, финансовые организациии СМИ.

Диаграмма 2. Организации, в которых работают молодые специалисты



Следующая по численности (10,2%) – группа экспертов, представляющая Нижегородскую коллегию адвокатов. Далее две группы, относящиеся к правоохранительным органам - 9,2% респондентов работает в прокуратуре и 8% служат в полиции.

Одинаковым оказалось число экспертов, относящихся к нотариату и к следственным органам – по 2,5% от выборки. И самой малочисленной группой, названной в инструментарии «Другие», является некоммерческий сектор, представленный двумя организациями (0,8% выборки).

Подавляющее большинство экспертов, включенных в выборку данного исследования, занимают руководящие должности в своих организациях (Диаграмма 3). 59,3% из них являются руководителям различного уровня, чаще всего это директор, начальник отдела или подразделения. В эту же группу были отнесены такие должности как прокурор, судья, адвокат, нотариус, т.к. эти должности означают руководство целой организацией (например, нотариальной конторой) и предполагают работу молодых специалистов в качестве помощников.

Еще 31% опрошенных – это заместители руководителей, т.е. тоже могут быть отнесены к руководящему составу. Специалистами назвали себя 6,1% респондентов, и 3,6% предпочли не указывать свою должность.

Здесь стоит отметить тот факт, что хотя предложенная анкета и являлась анонимной, указание организации и должности респондента сводила анонимность к нулю. Поэтому некоторые эксперты предпочитали не указывать своей должности, т.к. стремились отвечать на вопросы по оценке молодых специалистов предельно честно.

Диаграмма 3. Должности руководителей, оценивающих молодых юристов

По стажу работы в их организациях экспертов можно разделить на 5 групп (Диаграмма 4). Самая многочисленная – это категория работников со стажем в данной организации от 6 до 10 лет, сюда относятся 30,7% респондентов. Поскольку опрос проходил среди руководителей среднего звена, следует предположить, что 6-10 лет – это срок, в течение которого специалист достигает первого руководящего уровня. Далее следуют две почти одинаковые по численности группы: 11-15 лет (24,7%) и группа молодых руководителей со стажем до 5 лет (23,8%). В группе руководителей со стажем 11-15 лет больше руководителей, а к группе со стажем менее 5 лет относятся по большей части всего ведущие специалисты, старшие инспекторы, имеющие в своем подчинении 1 или 2 молодых юристов.

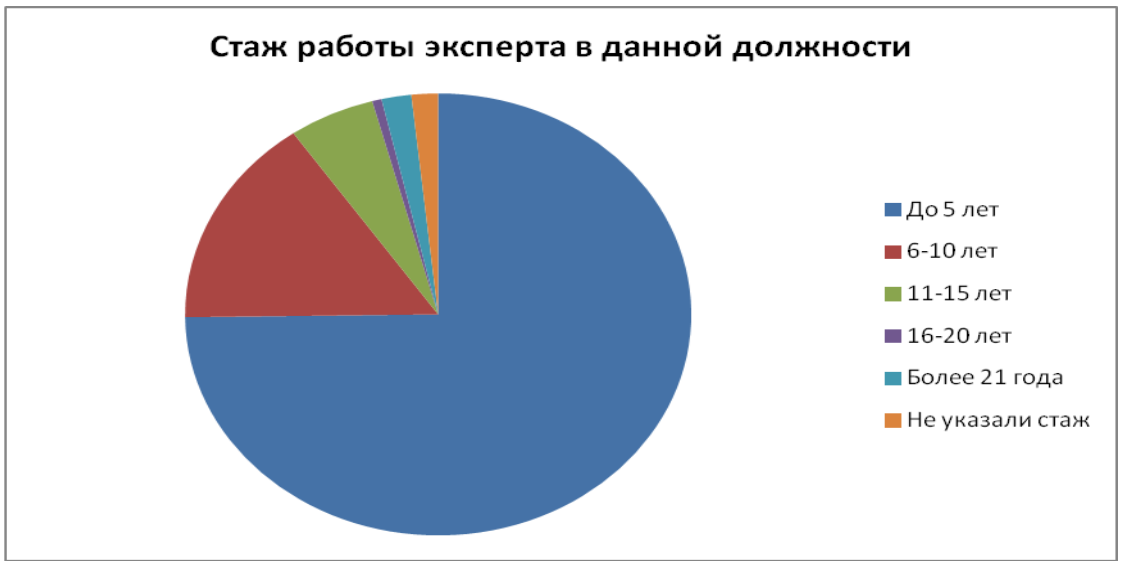
Ряд экспертов (11,4%) работают в своих организациях достаточно долго, от 16 до 20 лет, и даже более 21 года (8%).

Диаграмма 4. Стаж работы эксперта в организации

Что касается стажаработы экспертов в данной должности, то оказалось, что подавляющее число респондентов находятся на данной ступеньке служебной лестницы менее 5 лет. Так ответили 74,8% опрошенных. Этот факт рисует портрет непосредственного наставника молодого юриста как еще достаточно неопытного руководителя, только начинающего свой путь на руководящей должности (Диаграмма 5).

Оставшиеся респонденты распределились следующим образом: 15,5% работают в своей должности от 6 до 10 лет, и это уже стаж для зрелого руководителя. К опытным руководителям стоит отнести 5,5% экспертов, которые имеют в своем багаже от 11 до 15 лет стажа руководящей работы, а также 0,6% респондентов со стажем 16-20 лет и более 21 года (1,9%). Не указали свой стаж 1,7% экспертов.

Диаграмма 5. Стаж работы эксперта в данной должности



Отделы, в которых работают или которыми руководят эксперты, различны. 37,4% - это подразделения, в которых работают менее 10 человек (Диаграмма 6). В основном, это организации коммерческого сектора, а также нотариальные и адвокатские конторы. Почти столько же – 38% - работают в отделах среднего размера, от 11 до 30 человек. Большая часть из них – это подразделения органов государственной власти.

Диаграмма 6. Размер подразделения эксперта

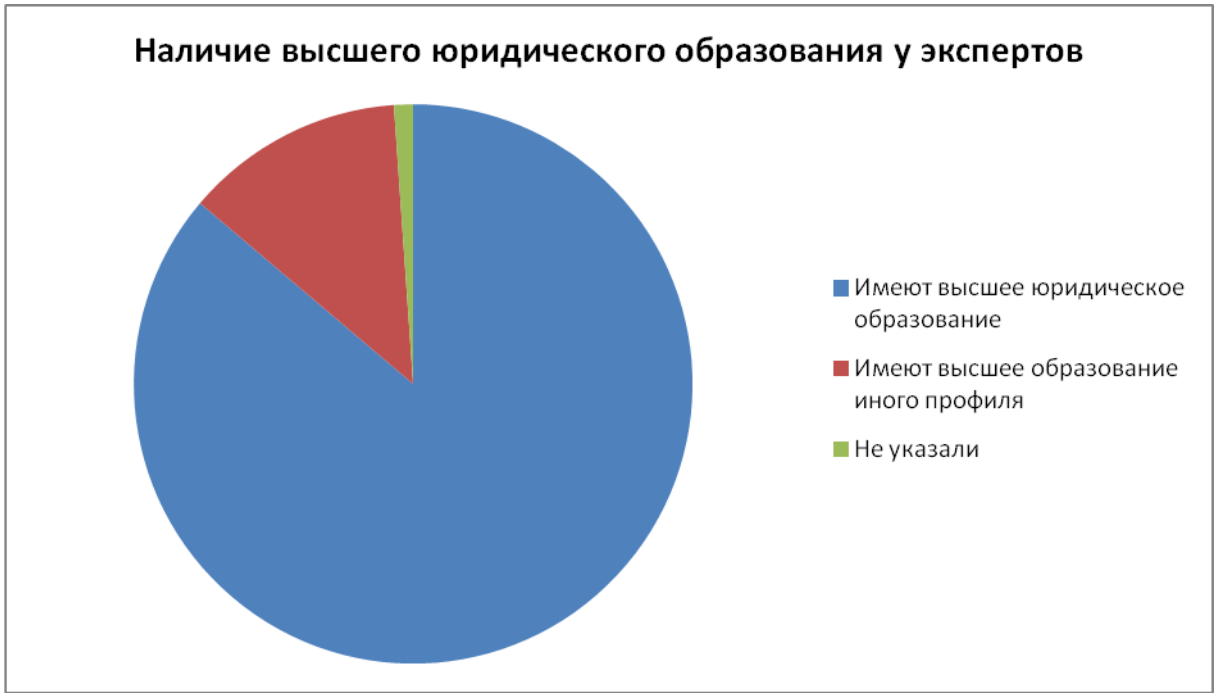
В больших отделах, от 31 до 50 человек, работают 19% экспертов, это, в основном, правоохранительные органы, прокуратура и следствие. И 1,2% респондентов ответили, что в их отделе работает более 51 человека. Не сообщили о количественном составе своих сотрудников 4,4% респондентов.

По количеству молодых специалистов (Диаграмма 7) преобладают отделы с небольшим составом – не более 5 человек (69,8%). Причем в большинстве подразделений этой группы всего 1-2 молодых юриста. В 14,6% отделов работают от 6 до 15 молодых специалистов, это, в основном, большие предприятия или организации госорганов, отделения которых разбросаны по городу и области. Одинаковую долю составляют подразделения с количеством молодых специалистов от 16 до 30 и свыше 31 человека, их доля составляет по 7,8%. Как правило, это сотрудники правоохранительных органов.

Диаграмма 7. Количество молодых специалистов в подразделениях

Подавляющее большинство респондентов (86,1%) имеют высшее юридическое образование (Диаграмма 8). Закончили вузы неюридического профиля 12,7% респондентов, это, в основном, представители службы судебных приставов и налоговой инспекции. Отличий в оценке молодых специалистов экспертами с юридическим или и иным высшим образованием не отмечается. Если представители УФССП могут иногда выставлять слабо дифференцированные оценки, то сотрудники ИФНС структурированно оценивают молодых юристов, не отличаясь в своих оценках от специалистов в высшим юридическим образованием.

Диаграмма 8. Наличие высшего образования у экспертов



1.1.2. Характеристика молодых специалистов, попавших в исследование

Как и в случае с экспертами, в выборке молодых специалистов также преобладают женщины. Всего из оцененных 361 молодого юриста 63,2% составляют женщины, и 36,8% - мужчины. Причем гендерные пропорции практически идентичны экспертным (Диаграмма 9).

Диаграмма 9. Возраст молодых специалистов

Предполагалось, что молодые специалисты – это выпускники 2012-2014 годов. Однако возрастных ограничений в исследовании не ставилось, и в выборку попали молодые специалисты широкого возрастного диапазона. Самую большую группу, как и ожидалось, составляют молодые

специалисты в возрасте от 20 до 25 лет (61,8%). Далее по количеству следует группа специалистов от 26 до 30 лет, они составляют 12,5%. Молодые специалисты в возрасте от 31 года до 40 лет присутствуют в выборке в количестве 8%, а старше 41 года – 1,6%. Не указали возраст молодого специалиста 16,1% руководителей.

По году выпуска в исследование попало примерно одинаковое число выпускников 2012 (36,3%), 2013 (27,1%) и 2014 (26,3%) годов. Кроме того, были экспертами были оценены несколько студентов 5 курса, выпускники 2015 года. Ранее предполагалось, что в выборке будут присутствовать только специалисты, закончившие вуз в 2012-2014 годах, однако в процессе опроса экспертов выяснилось, что в ряде случаев молодой специалист, заканчивающий вуз в 2015 году, уже более года работает в организации, имеет хорошие отзывы руководителей и планирует и дальше работать в данном подразделении. По просьбе экспертов такие специалисты были включены в выборку, их количество составило 10,3% (Диаграмма 10).

Диаграмма 10. Год выпуска молодых специалистов

По количеству выпускников, попавших в исследование (Таблица 1), лидирует Юридический факультет национального исследовательского университета Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского (ННГУ им. Н.И. Лобачевского) - 30,7%. Далее с равным значением по 13,3% следуют Частное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородская правовая академия» (ЧОУ ВО «НПА») и Приволжский филиал «Российского государственного университета правосудия» (ПФ «РГУП»), ранее имевший аббревиатуру ПФ «РАП». Нижегородская академия Министерства внутренних дел Российской Федерации (Нижегородская академия МВД России) в выборке представлена 10% выпускников. 8% молодых

специалистов обучались на Факультете права национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» в Нижнем Новгороде (НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде), 5,2% заканчивали Нижегородский институт управления «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (НИУ «РАНХиГС»), а 3,6% - это выпускники ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта (ВГУВТ).

В небольшом количестве представлены выпускники ФБГОУ ВПО «Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет» (ННГАСУ),
Филиала Частного образовательного учреждения высшего образования «Московский университет им. С.Ю. Витте» в Нижнем Новгороде (Филиал ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте» в Нижнем Новгороде), ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева», Негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Нижегородский институт менеджмента и бизнеса».

Остальные вузы представлены в выборке незначительным числом выпускников (по 1-2), не позволяющим проводить достоверный анализ, поэтому они были объединены в группу «Другие вузы». Общая доля выпускников этих вузов в выборке составляет 8,1%.

Таблица 1. Вузы, которые закончили молодые специалисты

Название вуза	Количество выпускников, чел.	Доля выпускников, %
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	111	30,7
ЧОУ ВО «Нижегородская правовая академия»	48	13,3
ПФ «Российский государственный университет правосудия»	48	13,3
Нижегородская академия МВДРоссии	36	10
НИУ Высшая школа экономики в Нижнем Новгороде	29	8
Нижегородский институт управления НИУ РАНХиГС	19	5,2
ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта»	13	3,6
ФБГОУ ВПО «Нижегородский архитектурно-строительный университет»	9	2,5
Филиал ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте» в	7	1,9

Нижнем Новгороде		
ФГБОУ ВПО«Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева»	6	1,7
НОУ ВПО «Нижегородский институт менеджмента и бизнеса»	6	1,7
Другие вузы	29	8,1

В разделе анкеты «Специализация» подавляющее большинство экспертов (89,1%) указали «Юриспруденция» или «Юрист», не сообщая подробности. В большинстве случаев руководители не знают или не придают значения тому, какая именно специализация записана в дипломе о высшем образовании. Для уточнения специализации некоторые из экспертов поднимали личные дела сотрудников, но потом говорили, что для работы важна не запись в дипломе, а профессиональные качества молодого специалиста.

При анализе информации о форме обучения (Диаграмма 11) выяснилось, что респонденты различают только дневную и «не дневную» форму обучения и зачастую не могут точно определить, по какой «не дневной» форме обучался сотрудник. В результате оказалось, что в очном формате получили высшее образование 68,7% молодых юристов, в основном, это специалисты в возрастной категории от 20 до 25 лет, что подтверждается очень близкими числовыми значениями возрастной группы 20-25 лет (61,8%) и дневной формы обучения (68,7%). Заочно учились 23,6% молодых специалистов, в большей части это люди в возрасте от 26 и старше. А вечерняя форма обучения встречается довольно редко (3%), в основном, у сотрудников органов правопорядка. Второе высшее образование как форму обучения отметили 4,7% респондентов, подчеркнув при этом, что второе высшее было получено заочно.

Диаграмма 11. Форма обучения молодых специалистов

Квалификация молодого специалиста также остается для многих руководителей загадкой, т.к. большинство из них не задумывается, кто с ними работает – бакалавр или специалист. Однако квалификацию магистра работодатель выделяет. В выборке присутствует больше всего молодых юристов с квалификацией «специалист» (74,8%), значительно меньше представлены бакалавры (20,2%), и совсем «элитная» квалификация – магистр (5%).

Таблица 2. Должности, на которых работают молодые специалисты,%

Юрист (юрисконсульт)	18
Специалист (эксперт)	15,2
Судебный пристав-исполнитель	15
Помощник (нотариуса, судьи, адвоката, юриста)	15
Стажер (практикант)	12,5
Ведущий / главный специалист	7,2
Сотрудник правоохранительных органов (оперуполномоченный, участковый, полицейский)	6,6
Налоговый инспектор	2,8
Руководитель/заместитель руководителя	2,5
Следователь/дознаватель	2,5
Секретарь (делопроизводитель, работник канцелярии)	2,5

Адвокат	0,2

Как видно из Таблицы 2, наиболее распространенной должностью молодого специалиста в области права является «юрист» или «юрисконсульт». Такую должность отметили 18% респондентов. Примерно одинаковое количество выпускников работает на должностях специалист/эксперт – 15,2%, судебный пристав-исполнитель – 15%, а также на должности, объединенной под названием «помощник» - помощник юриста, судьи, адвоката, нотариуса (15%).

Достаточно большое количество специалистов (12,5%) работает на должности «стажер» или «практикант», причем это далеко не студенты 5 курсов, а уже дипломированные специалисты. Работают они, в основном, в нотариальных палатах и частично в бизнесе. Определенная доля выпускников (7,2%) состоит в должности ведущего/старшего специалиста, в органах государственного управления.

6,6% выпускников (по большей части это выпускники Нижегородской академии МВД России) служат в правоохранительных органах в должности оперуполномоченных, участковых и просто полицейских. А 2,8% защищают закон в должности налогового инспектора.

Молодые специалисты в возрасте 30 и старше работают и на руководящих должностях, руководителя и заместителя руководителя (2,5%). Такое же количество (2,5%) – секретари и делопроизводители, в основном, в судебных органах.

По сроку работы в организации (Диаграмма 12) лидирует группа молодых специалистов со стажем 1 год и менее, таких сотрудников в выборке более половины (51%). Отработали уже 2 года 26% выпускников, 3 года стажа у 13,6% молодых специалистов. Далее идет провал доли специалистов с 4-летним стажем – всего 1,9%. Видимо, это связано с тем, что возраст специалиста с очным образованием уже превышен, а заочное образование получают более возрастные специалисты. Действительно, далее видно, что сотрудников со стажем от 5 до 10 лет уже 5,8%.

Интересно, что в выборку попали и молодые специалисты, закончившие вуз в 2012-2014 годах, со стажем работы в организации более 10 лет, причем среди них есть отдельные сотрудники с 18, 20 и даже 25-летним стажем (эти ответственные и молодые специалисты работают в УФМС).

Диаграмма 12. Стаж работы молодого специалиста в организации

1.2. Оценка руководителями уровня профессионализма молодых сотрудников

В исследовании экспертам предлагалось оценить профессиональные качества юриста с двух точек зрения: их необходимости для качественного выполнения работы, а также уровня их развития у молодого специалиста.

Респондентам предлагался набор профессиональных качеств юриста, которые можно подразделить на 5 групп:

1) общекультурные компетенции

2) нормотворческие и правоприменительные компетенции

3) правоохранительные компетенции

4) экспертно-консультационные компетенции

5) организационно-управленческие компетенции

Подразумевалось, что хотя общекультурные компетенции развиваются человеком в течение всей жизни, однако профессиональное применение их и присвоение компетенций в области права приобретается в процессе обучения в вузе.

Руководители молодых юристов имеют свой взгляд как на необходимость того или иного знания и навыка, так и на степень эффективности его применения конкретным специалистом.

Вначале эксперты оценивали, насколько необходимы для профессионального юриста предлагаемые навыки и компетенции. Оценка происходила по критериям необходимо – полезно – не нужно.

По мнению экспертов, самыми необходимыми группами компетенций являются общекультурные компетенции, а также группа нормотворческих и правоприменительных компетенций.

В группе общекультурных компетенций наибольшую поддержку экспертов получилологически верное, аргументированное построение устной и письменной речи, о необходимости этой компетенции сказали 80,3% экспертов. Так же высоко они оценили аналитическое мышление (77,6% отметили его как необходимую компетенцию) и работу с информацией (75,6%). Значительно меньше повезло такой компетенции, как профессиональное общение на иностранном языке. Лишь 18,8% руководителей отмечают его необходимость, а 30,7% считают его вообще не нужным. Кстати, такое пренебрежительное отношение экспертов к знанию молодыми юристами иностранного языка отмечалось и в исследовании прошлого года. Немного странным является тот факт, что о компетенции «работа с компьютером, информационными технологиями» 6,1% руководителей отозвались как о не нужной для юриста. Так отвечали, как правило, возрастные эксперты и руководители из правоохранительных органов.

В группе нормотворческих и правоприменительных компетенций самым необходимым эксперты признали умение квалифицированно толковатьи применять нормативные правовые акты, так ответили 70,6% опрошенных. Среди компетенций в этой группе нет явных аутсайдеров, все навыки отнесены экспертами к необходимым в профессиональной деятельности юриста. Лишь компетенция «обеспечение соблюдения законодательства субъектами права» выглядит на общем фоне чуть более бледно, за ее необходимость проголосовали меньше экспертов, чем за остальные, всего 51,5%. А 11,9% руководителей считают ее вообще лишней для молодого юриста. Это перекликается с результатами оценки следующей группы компетенций, касающихся правоохранительной деятельности.

Правоохранительные компетенции были подвергнуты экспертному сомнению. Самая популярная компетенция в этой группе - выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства - набрала чуть больше половины голосов руководителей (54,6%). Остальные правоохранительные компетенции оказались еще менее востребованными. Например, выявление и пресечение правонарушений

считают необходимым 44,6% экспертов, а 19,1% считают эту компетенцию не обязательной для юриста. Всего 40,7% руководителей признают необходимыми знания и навыки по выявлению и оценке коррупционного поведения, содействию его пресечению, а 15,5% считают это не нужным в юридической практике. Видимо, руководители достаточно узко понимают свою специализацию и считают, что группа правоохранительных компетенций необходима исключительно для работников правоохранительных органов. В то время как навыки, отмеченные в данной группе, относятся к защите закона, предупреждению его нарушения, противодействию коррупции, что является одной из основных функций юриста, в какой бы сфере он ни работал.

Еще ниже экспертные оценки для компетенций следующей группы - экспертно-консультационные компетенции. Навыки, упомянутые в данной группе, эксперты считают не столько необходимыми, сколько полезными. Здесь появляется компетенция «участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов», за необходимость которой проголосовали лишь 31% руководителей.

Но гораздо более низкими оказались оценки необходимости компетенций последней группы - организационно-управленческие компетенции. Компетенцию «принятие оптимальных управленческих решений» считают необходимой всего 32,1% респондентов, 47,9% признают ее полезность, а 19,9% руководителей сказали, что такая компетенция у их сотрудников им не нужна. Видимо, управленческие навыки руководители не считают необходимыми для молодого специалиста, оставляя эту прерогативу себе, поэтому такие компетенции, как принятие оптимальных управленческих решений и анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности получили самые низкие оценки.

В целом, приходится отметить, что эксперты охотно признают необходимость формирования общей культуры молодого юриста, а также общих правоприменительных компетенций, однако в тонкости профессии вникать не спешат, руководители не принимают нужность цельного профессионального развития молодого специалиста, и ограничиваются кругом своих служебных задач.

Таблица 3. Оценка руководителями необходимости профессиональных компетенций юриста,%

Профессиональные компетенции	**Необходимы**	**Полезны**	**Не нужны**
Аналитическое мышление	77,6	19,4	3
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	80,3	14,4	5,3
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	67,6	29,1	3,3
Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	67,9	30,2	1,9

Работа с информацией	75,6	19,9	4,4
Работа с компьютером, информационными технологиями	61,8	32,1	6,1
Профессиональное общение на иностранном языке	18,8	50,4	30,7
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	70,6	23,8	5,5
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	51,5	36,6	11,9
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	67,3	28,0	4,7
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	62,3	30,7	6,9
Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	68,7	25,8	5,5
Подготовка юридических документов	68,7	25,2	6,1
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	54,6	31,9	13,6
Выявление и пресечение правонарушений	44,6	36,3	19,1
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	41,3	44,6	14,1
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	40,7	43,8	15,5
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	55,1	38,2	6,6
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	31,0	49,0	19,9
Квалифицированные юридические заключения и консультации	51,0	39,9	9,1
Принятие оптимальных управленческих решений	32,1	47,9	19,9
Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности	22,7	58,1	19,1

1.2.2. Оценка владения молодыми специалистами профессиональными компетенциями

Оценка знаний и навыков молодых специалистов проводилась по трехбалльной шкале: 1 – плохо, 2 – удовлетворительно, 3 – хорошо. Логично было предположить, что при общей удовлетворенности руководителя своими подчиненными, компетенции, признанные необходимыми, будут высоко оценены и в работе молодых специалистов. Так и получилось.

По каждой компетенции, так же, как и по группам компетенций был высчитан общий средний балл. Результаты отражены в Таблице 4.

Наиболее высокую оценка получили две группы компетенций – «общекультурные» (средний балл 2,5)и «нормотворческие и правоприменительные» (2,43).

В общекультурных компетенциях большинство экспертов признали особенно высоким уровень развития у молодых специалистов способности работать в коллективе (средний балл 2,67), знания информационных технологий и умения работать с компьютером (2,69) и умения работать с информацией (2,6). Напомним, что среди необходимых компетенций эксперты выделяли прежде

всего аналитическое мышление и логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи. В актуальных оценках молодых специалистов эти навыки хотя и оценены достаточно высоко, но не являются лидирующими. Это может говорить о желании экспертов видеть в приходящих в их отделы молодых юристах максимальное развитие именно тех компетенций, которые они считают важными. И недостаточно высокий уровень их развития вызывает некоторое разочарование.

В группе «нормотворческие и правоприменительные компетенции» в качестве самого необходимого было признано «квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов». При оценке же актуальных знаний молодых специалистов эксперты поставили эту компетенцию на последнее место в группе (средний балл 2,39). А самую высокую оценку получило умение грамотно готовить юридические документы (2,55). Достаточно высоко также оценили руководители и навык принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с законом (2,45). Эти две компетенции были также признаны и необходимыми, набрав высокие баллы, что говорит об удовлетворенности руководителей уровнем профессионализма молодых специалистов по данному направлению.

В группе правоохранительных компетенций оценки уровня развития профессиональных качеств молодых специалистов коррелирует с их оценками необходимости данных компетенций. Самым востребованным и высоко оцененным навыком оказалось «выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства» (средний балл 2,46). Особенно высокую оценку эта компетенция получила у выпускников Нижегородской академии МВД России и молодых специалистов, работающих в органах правопорядка.

В группе «экспертно-консультационные компетенции» самым высоко оцененным навыком стало умение отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации (2,43). Остальные два навыка получили заметно менее высокие оценки . Особенно невысоко оценили эксперты компетенцию «участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов» (2,18). Большая часть руководителей поставили по этому навыку удовлетворительную оценку, а более 11% выпускников получили за проведение юридической экспертизы «неуд».

Как и ожидалось, самой низко оцененной оказалась группа «организационно-управленческие компетенции». За навык анализа и реализации управленческих инноваций в профессиональной деятельности молодые специалисты получили средний балл 2,06. Немногим выше и оценка руководителями молодых юристов их способности принимать оптимальные управленческие решения (2,09). Хотя и необходимость данных навыков также оценена экспертами невысоко.

Таблица 4. Оценка экспертами уровня владения молодыми специалистами профессиональными компетенциями

Группы компетенций	Профессиональные компетенции	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо	Средний балл по компетенции
Общекультурные компетенции Средний балл – 2,5	**Аналитическое мышление**	208	141	12	**2,52**
	Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	206	142	13	**2,53**
	Кооперация с коллегами, работа в коллективе	263	84	14	**2,67**
	Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	189	138	34	**2,45**
	Работа с информацией	224	133	4	**2,60**
	Работа с компьютером, информационными технологиями	256	101	4	**2,69**
	Профессиональное общение на иностранном языке	69	207	85	**1,95**
Нормотворческие и правоприменительные компетенции Средний балл – 2,43	**Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов**	162	180	19	**2,39**
	Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	165	177	19	**2,40**
	Принятие решений и совершение юридических действийв точном соответствии с законом	174	178	9	**2,45**
	Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	157	188	16	**2,39**
	Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	164	177	20	**2,40**
	Подготовка юридических документов	190	153	18	**2,55**

Правоохранительные компетенции Средний балл – 2,4	**Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства**	179	168	14	**2,46**
	Выявление и пресечение правонарушений	149	199	13	**2,41**
	Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	143	196	22	**2,32**
	Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	157	197	7	**2,40**
Экспертно-консультационные компетенции Средний балл – 2,29	**Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации**	148	197	16	**2,43**
	Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	115	207	39	**2,18**
	Квалифицированные юридические заключения и консультации	137	189	35	**2,27**
Организационно-управленческие компетенции Средний балл – 2,08	**Принятие оптимальных управленческих решений**	102	197	62	**2,09**
	Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности	100	187	74	**2,06**

1.2.3. Достаточность знаний и навыков у молодых специалистов

Для анализа удовлетворенности руководителей уровнем профессиональной подготовки молодых специалистов было проведено сравнение оценок необходимости компетенций и уровня их развития у молодых специалистов. Выше мы уже касались этого вопроса. В Таблице 5 приведены данные по дефициту развития той или иной компетенции. Результат получен как разница между долей оценок необходимости по данной компетенции и долей высших оценок ее развития у молодых специалистов, т.е между «необходимо» и «хорошо». Подразумевается, что

если эксперт считает необходимым данный навык, то он ожидает его высокое развитие у выпускника вуза.

Как видно из Таблицы 5, наиболее высокий дефицит 25,7%, фиксируется по компетенции «квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов». Следующая по дефицитности компетенция «юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств» (23,3%) также относится к группе нормотворческих и правоприменительных компетенций. Данная группа по совокупности дефицита компетенций явояется лидером. Здесь столь же востребованными и не получающих долстаточно вывсокой оценки руководства являются «принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом» (19,1%), «реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности» (18,8%) и «подготовка юридических документов» (16,1%). Эти навыки являются основой профессии юриста, и эксперты ожидают их высокого развития у молодых специалистов.

Как уже указывалось выше, еще одной высоко востребованной компетенцией является логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи, ее дефицит составляет 23,2%. В той же группе общекультурных компетенций располагаются и аналитические навыки выпускников, также имеющие 20% дефицит, и способности выпускников к саморазвитию и повышению своей квалификации и мастерства (15,5%).

Однако, не все компетенции молодых специалистов находятся в дефиците. Ряд навыков развит у выпускников вуза настолько хорошо, что превосходит ожидания руководства. В Таблице 5 показатели по этим компетенциям имеют отрицательные значения в графе «Дефицит». Прежде всего, это «работа с компьютером, информационными технологиями» (-9,1%), навык, которого многие руководители не имеют в достаточной степени, поэтому не могут в должной мере ни ожидать его от молодого специалиста, ни оценить достойным образом. Хорошо развит у выпускников навык командной работы, и как следствие, отсутствие дефицита по компетенции «кооперация с коллегами, работа в коллективе» (-5,3%).

Отсутствует дефицит и по компетенции «анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности» (-5%), однако такой результат получается не за счет особо высокого уровня развития данной компетенции, а за счет невысокого уровня ожиданий экспертов.

Как указывалось выше, правоохранительные компетенции воспринимаются большинством экспертов всего лишь как полезные, а не необходимые. Поэтому вполне закономерно отсутствие дефицита по компетенции «предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению» (-3,3%). Однако по другим компетенциям этой группы

обнаруживается, пусть и невысокий, но все же дефицит навыков, говорящий о том, что несмотря на невысокой оценки навыка в целом, все же руководители ожидают увидеть его достаточное развитие у молодого специалиста.

В среднем по всем компетенциям отмечается дефицит 8,5%, что говорит о не полной удовлетворенности руководителей уровнем подготовки молодых специалистов.

Таблица 5. Достаточность знаний и навыков у молодых специалистов

Профессиональные компетенции	Необходимы	Полезны	Хорошо	Удовлетворительно	Дефицит %
Аналитическое мышление	77,6	19,4	57,6	39,1	**20,0**
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	80,3	14,4	57,1	39,3	**23,2**
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	67,6	29,1	72,9	23,3	**-5,3**
Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	67,9	30,2	52,4	38,2	**15,5**
Работа с информацией	75,6	19,9	62,0	36,8	**13,6**
Работа с компьютером, информационными технологиями	61,8	32,1	70,9	28,0	**-9,1**
Профессиональное общение на иностранном языке	18,8	50,4	19,1	57,3	**-0,3**
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	70,6	23,8	44,9	49,9	**25,7**
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	51,5	36,6	45,7	49,0	**5,8**
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	67,3	28,0	48,2	49,3	**19,1**
Реализация норм	62,3	30,7	43,5	52,1	**18,8**

материального и процессуального права в профессиональной деятельности					
Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	68,7	25,8	45,4	49,0	**23,3**
Подготовка юридических документов	68,7	25,2	52,6	42,4	**16,1**
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	54,6	31,9	49,6	46,5	**5,0**
Выявление и пресечение правонарушений	44,6	36,3	41,3	55,1	**3,3**
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	41,3	44,6	39,6	54,3	**-3,3**
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	40,7	43,8	39,0	54,6	**1,7**
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	55,1	38,2	41,0	54,6	**14,1**
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	31,0	49,0	31,9	57,3	**-0,9**
Квалифицированные юридические заключения и консультации	51,0	39,9	38,0	52,4	**13,0**
Принятие оптимальных управленческих решений	32,1	47,9	28,3	54,6	**3,8**
Анализ и реализация управленческих	22,7	58,1	27,7	51,8	**-5,0**

инноваций в профессиональной деятельности					
				Средний показатель дефицита	**8,5**

1.2.4. Оценкавладения выпускниками разных вузов профессиональными компетенциями

После анализа общей картины по оценке профессионального уровня молодых специалистов интересно выяснить, выпускников какого вуза эксперты оценивали более высоко, какие компетенции «западают» у представителей конкретного вуза и над чем еще стоит работать. Из всех упоминавшихся в исследовании вузов были выбраны 7, наиболее часто встречающиеся. Оценить выпускников остальных вузов не представляется возможным по причине недостатка статистических данных. Таким образом, в анализ попали ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Частное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородская правовая академия» (ЧОУ ВО «НПА»), Приволжский филиал «Российского государственного университета правосудия» (ПФ «РГУП»), Нижегородская академия Министерства внутренних дел Российской Федерации (Нижегородская академия МВД России), Факультет права национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» в Нижнем Новгороде (НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде), Нижегородский институт управления «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (НИУ «РАНХиГС») и Юридический факультет ФГБОУ ВО "Волжская государственный университет водного транспорта" (ВГУВТ).

Поскольку количество выпускников, попавших в выборку, для всех вузов разное, для анализа были подсчитаны средние баллы, полученные молодыми специалистами по каждой компетенции, затем был путем сложения этих средних баллов был выстроен рейтинг внутри каждой группы компетенций, и в итоге составлен Рейтинг по оценке уровня развития профессиональных качеств выпускников. Результаты анализа представлены в Таблице 6.

Таблица 6. Оценка владения выпускниками разных вузов профессиональными компетенциями, баллы

	ННГУ им. Лобачевского	**ЧОУ ВО «НПА»**	**ПФ «РГУП»**	**Нижегородская академия МВД России**	**НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде**	**НИУ «РАНХиГС»**	**ВГУВТ**
Аналитическое мышление	2,52	2,51	2,51	2,48	2,52	2,52	2,52

Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	2,53	2,53	2,52	2,51	2,53	2,53	2,53
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	2,66	2,70	2,66	2,70	2,67	2,67	2,67
Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	2,45	2,43	2,43	2,41	2,45	2,45	2,45
Работа с информацией	2,60	2,58	2,60	2,56	2,60	2,61	2,60
Работа с компьютером, информационными технологиями	2,67	2,69	2,69	2,68	2,69	2,69	2,69
Профессиональное общение на иностранном языке	1,95	1,90	1,94	1,87	1,95	1,95	1,95
ИТОГО	**17,38**	**17,34**	**17,35**	**17,21**	**17,41**	**17,42**	**17,41**
Рейтинг по группе категорий	**3**	**5**	**4**	**6**	**2**	**1**	**2**
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	2,38	2,36	2,37	2,35	2,38	2,38	2,39
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	2,40	2,40	2,39	2,39	2,40	2,40	2,40
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	2,45	2,46	2,45	2,43	2,45	2,45	2,45
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	2,38	2,39	2,38	2,37	2,38	2,38	2,39

Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	2,40	2,37	2,38	2,35	2,40	2,40	2,40
Подготовка юридических документов	2,54	2,51	2,54	2,49	2,54	2,54	2,55
ИТОГО	**14,55**	**14,49**	**14,51**	**14,38**	**14,55**	**14,55**	**14,58**
Рейтинг по группе категорий	**2**	**4**	**3**	**5**	**2**	**2**	**1**
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	2,45	2,49	2,46	2,49	2,45	2,45	2,46
Выявление и пресечение правонарушений	2,40	2,44	2,41	2,45	2,41	2,40	2,41
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	2,32	2,33	2,32	2,33	2,32	2,31	2,32
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	2,40	2,43	2,41	2,43	2,40	2,40	2,40
ИТОГО	**9,57**	**9,69**	**9,6**	**9,7**	**9,58**	**9,56**	**9,59**
Рейтинг по группе категорий	**6**	**2**	**3**	**1**	**5**	**7**	**4**
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	2,42	2,46	2,43	2,45	2,43	2,42	2,43
Участие в проведении	2,18	2,16	2,17	2,14	2,18	2,18	2,18

юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов							
Квалифицированные юридические заключения и консультации	2,27	2,24	2,26	2,21	2,27	2,27	2,27
ИТОГО	**6,87**	**6,86**	**6,86**	**6,8**	**6,88**	**6,87**	**6,88**
Рейтинг по группе категорий	**2**	**3**	**3**	**4**	**1**	**2**	**1**
Принятие оптимальных управленческих решений	2,09	2,07	2,07	2,04	2,09	2,09	2,09
Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности	2,05	2,03	2,02	2,00	2,05	2,05	2,06
ИТОГО	**4,14**	**4,10**	**4,09**	**4,04**	**4,14**	**4,14**	**4,15**
Рейтинг по группе категорий	**2**	**3**	**4**	**5**	**2**	**2**	**1**
Рейтинг 1	**4**	**5**	**7**	**6**	**2**	**3**	**1**
	ННГУ им. Лобачевского	**ЧОУ ВО «НПА»**	**ПФ «РГУП»**	**Нижегородская академия МВД России**	**НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде**	**НИУ «РАНХиГС»**	**ВГУВТ**

Как видно из Таблицы 6, в первой группе - общекультурные компетенции – самые высокие оценки от экспертов получают выпускники НИУ«РАНХиГС» (17,42 балла). Немногим меньше – по 17,41 балла – получают молодые специалисты, закончившие Факультет права НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде и ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта». Средние оценки, полученные выпускниками вузов, различаются незначительно, поэтому даже небольшое отклонение в ту или иную сторону влияет на место в рейтинге по данной группе компетенций. В данном случае НИУ «РАНХиГС» показал ровный и стабильно высокий результат по всем компетенциям данной группы. На последнем месте по данной группе выпускники Нижегородской академии МВД России, набиравшие невысокие результаты по каждой компетенции, кроме одной - кооперация с коллегами, работа в коллективе.

Следующая группа – нормотворческие и правоприменительные компетенции, и здесь в лидеры по оценкам своих выпускников вышел ВГУВТ (14,58). Далее сразу три вуза набирают по 14,55% и делят 2 место, это ННГУ им. Н.И. Лобачевского, НИУ «РАНХиГС» и НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде.

В группе правоохранительных компетенций победа Нижегородская академия МВД России была ожидаемой. И, действительно, выпускники этого вуза занимают 1 место в группе компетенций с результатом 9,7 баллов. Остальные вузы расположились следом с разницей в одну сотую балла. Второе место по развитию правоохранительных компетенций у ЧОУ ВО «НПА» (9,69), на третьем месте ПФ «Российский государственный университет правосудия» (9,68). Такое близкое соседство вузов не подтверждает гипотезу исключительности правоохранительных компетенций для юристов силовых структур. Эксперты невысоко и достаточно ровно оценивают всех молодых специалистов по этой группе компетенций.

В группе экспертно-консультационных компетенций вузы показали практические одинаковые результаты, снова различия в одну сотую балла. Стоит отметить только Нижегородскую академию МВД России, выпускники которой были высоко оценены по компетенции «отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации», однако в остальных трех компетенциях этой группы («участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов» и «квалифицированные юридические заключения и консультации») показали невысокие результаты по этой группе компетенций. А лидерами стали НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде и ВГУВТ, набравшие по 6,88 балла и разделившие 1 место.

В последней группе, организационно-управленческиекомпетенции, лидером стал снова ВГУВТ (4,15 балла), а 2 место с результатом 4,14 баллов разделили ННГУ им. Н.И. Лобачевского, НИУ «РАНХиГС» и НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде.

По итогам анализа оценок, выставленных экспертами выпускникам различных вузов, был составлен промежуточный рейтинг. Лидером рейтинга стал ВГУВТ, выпускники которого получили наивысшие оценки профессиональных качеств от своих руководителей. На втором месте оказался НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде, третье место – за НИУ «РАНХиГС», на четвертом месте – ННГУ им. Н.И. Лобачевского. 5 место занимает ЧОУ ВО «Нижегородская правовая академия», на 6 месте Нижегородская академия МВД России, а замыкает рейтинг вузов по экспертным оценкам профессиональных качеств выпускников – ПФ «Российский государственный университет правосудия».

1.2.5. Оценканедостатков выпускников в экспертном «индексе одобрения»

Для удобства оценки недостатков в профессиональной деятельности молодых специалистов был высчитан так называемый «индекс одобрения», который представляет собой разницу между оценкой «нехарактерно для молодого специалиста» и оценкой «характерно для молодого специалиста» (Таблица 7).

Оказалось, что самый низкий «индекс одобрения» (-36,7) получили практические навыки выпускников. Две трети экспертов (66,8%) ответили, что в вузе недостаточно практических занятий и мало уделяется внимания отработке практических навыков. Подобные отзывы о работе молодого специалиста не новы, и не секрет, что вуз, как правило, делает упор в обучении именно на теоретической части профессионального обучения.

Невысоко оценили эксперты и навыки молодых специалистов в конкретном направлении деятельности – адвокатура, нотариат и т.д. (индекс -12,9). О необходимости дополнительно обучать выпускников под конкретную задачу организации заявили более половины руководителей (53,3%), и это тоже не стало открытием, практики часто сетуют на оторванность от жизни теоретиков, а те в свою очередь обвиняют практиков в бессистемности. К тому же обычно задачей вуза не является подготовка специалиста для какой-то одной организации, предполагается, что некоторые навыки, необходимые для работы в конкретном направлении, молодой специалист приобретает в процессе работы. Исключение составляют вузы, готовящие выпускника к работе на определенном рабочем месте, например, вузы Генеральной прокуратуры, которые прокурорские работники неоднократно приводили в пример в ходе опроса.

И еще один недостаток выпускников сформировал негативный «индекс одобрения» (-6,9) - это несоответствие теоретического обучения практическим задачам, которые приходится решать на работе. Почти половина экспертов (49,6%) ответили, что теоретические знания выпускника зачастую бывают бесполезны или недостаточны на конкретном рабочем месте. Правда, доля тех, кто так не считает, немногим меньше (42,7%). В целом, приходится признать, что проблема различия в теоретической и практичесой подготовке существует, но не является чем-то новым или нерешаемым для руководителей.

Самые высокие показатели «индекса одобрения» у двух недостатков, отсутствие которых признано подавляющим большинством экспертов. 86,8% ответили, что их молодые сотрудники дисциплинированы, а 84,3% признали их еще и ответственными. «Индексы одобрения» по этим качествам соответственно 77,7 и 73,5. Почти так же высоко оценили руководители и способность молодых специалистов налаживать взаимоотношения с коллегами, индекс одобрения 70,5.

Из проблемных вопросов стоит отметить такой недостаток, как неумение принимать самостоятельные решения. Мнения руководителей разделились практически поровну, и 48,6% экспертов сказали, что такой недостаток у их молодых специалистов присутствует, а 45,6% ответили, что для выпускников, работающих у них, характерна самостоятельность в принятии решений.

Так же разделились мнения руководителей и по вопросу слабого знания выпускниками делопроизводства. Поскольку юристу приходится много работать с самыми разными документами, а в органах власти присутствует еще и ряд внутренних регламентов, отсутствие знаний и навыков в области документооборота огорчает 44,2% руководителей, хотя более половины экспертов (51,8%) сказали, что данных недостаток у их сотрудников отсутствует. К навыкам работы с документами относится и недостаток «неумение разрабатывать, оформлять документы». И хотя в целом «индекс одобрения» здесь достаточно неплохой (32,2), но тот факт, что почти треть руководителей (32,2%) сказали, что молодые специалисты испытывают сложности с составлением документов, не может не огорчать.

В целом, несмотря на заявленные экспертами проблемы в практической подготовке выпускников, в знании долопроизводства и в составлении документов, руководители достаточно лояльно относятся к недостаткам в профессиональной деятельности молодых специалистов, признавая, что большинство проблем легко могут быть скорректированы в процессе работы.

Таблица 7. Оценка экспертами недостатков выпускников,%

Недостатки в деятельности молодого специалиста	**Нехарактерно**	**Характерно**	**Затруднились ответить**	**«Индекс одобрения»**
Из-за недостатка практических занятий в вузе не отработаны необходимые практические навыки	30,1	66,8	3,1	**-36,7**
Теоретическое обучение не соответствует практическим задачам, которые приходится решать на работе	42,7	49,6	7,7	**-6,9**
Недостаточно общей теоретической подготовки	53,3	33,2	13,5	**20,1**
Отсутствие навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы (например, адвокатская, нотариальная	40,4	53,3	6,3	**-12,9**

деятельность)				
Неумение разрабатывать, оформлять документы	61,1	32,2	6,7	**28,9**
Слабое знание делопроизводства	51,8	44,2	4	**7,6**
Сложности в общении с клиентами	74,8	14,1	11,1	**60,7**
Сложности в общении с коллегами по работе	81,2	10,7	8,1	**70,5**
Сложности в общении с руководством	80,2	15,8	4	**64,4**
Неумение самостоятельно принимать решения	48,6	45,6	5,8	**3**
Неумение юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	62,1	30,3	7,6	**31,8**
Неумение эффективно планировать свою деятельность	56,2	38	5,8	**18,2**
Не хватает навыков владения компьютерными технологиями	80,4	13,4	6,2	**67**
Уровень полученного профессионального образования работника недостаточен, есть потребность в его повышении, получении дополнительного профессионального образования	54,9	32,8	12,3	**22,1**
Неуверенность в себе	66	24,1	9,9	**41,9**
Недисциплинированность	86,8	9,1	4,1	**77,7**
Невнимательность	80,4	15,7	3,9	**64,7**
Безответственность	84,3	10,8	4,9	**73,5**

Интересно посмотреть, к недостаткам выпускников каких вузов эксперты были более лояльны, а чьи пробелы в обучении для руководителей очевидны. Напомним, что руководителям было предложено оценить недостатки в деятельности молодого специалиста по следующей шкале: «2» - нехарактерный недостаток для специалиста (т.е. недостаток отсутствует – эти строки отмечены в Таблице 8 знаком «плюс») и отрицательных оценок («1» - характерно для специалиста, т.е. недостаток присутствует – строки отмечены в Таблице 8 знаком «минус»). Полученная разность – это «индекс одобрения» выпускников данного вуза. Для каждого недостатка вузам

присвоено место, по величине «индекса одобрения». В результате каждый вуз получит место в Рейтинге по недостаткам выпускников.

Таблица 8.Оценка недостатков выпускников по вузам

		ННГУ им. Лобачевского	ЧОУ ВО «НПА»	ПФ «РГУП»	Нижегородская академия МВД России	НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	НИУ «РАНХиГС»	ВГУВТ
Из-за недостатка практических занятий в вузе не отработаны необходимые практические навыки	+	25,2	43,8	16,7	44,4	24,1	10,5	46,1
	-	73	56,2	81,3	50	69	84,2	53,8
«Индекс одобрения»		**- 47,8**	**- 12,4**	**-64,6**	**-5,6**	**-44,9**	**-73,7**	**-7,7**
Место		**5**	**3**	**6**	**1**	**4**	**7**	**2**
Теоретическое обучение не соответствует практическим задачам, которые приходится решать на работе	+	45	47,9	16,7	63,9	44,8	42,1	38,5
	-	50,5	47,9	77	33,3	44,8	47,4	46,2
«Индекс одобрения»		**-5,5**	**0**	**-60,3**	**30,6**	**0**	**-5,3**	**-7,7**
Место		**4**	**2**	**6**	**1**	**2**	**3**	**5**
Недостаточно общей теоретической подготовки	+	55,9	52	45,8	63,9	51,7	57,9	46,2
	-	28,8	25	47,9	27,8	37,9	26,3	38,5
«Индекс одобрения»		**27,1**	**27**	**-2,1**	**36,1**	**13,8**	**31,6**	**7,7**
Место		**3**	**4**	**7**	**1**	**5**	**2**	**6**
Отсутствие навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы	+	38,7	52,1	25	50	44,8	41,1	30,8
	-	59,5	43,8	66,7	38,9	55,2	47,4	61,5
«Индекс одобрения»		**-20,8**	**8,3**	**-41,7**	**11,1**	**-10,4**	**-6,3**	**-30,7**
Место		**5**	**2**	**7**	**1**	**4**	**3**	**6**
Неумение разрабатывать, оформлять документы	+	50,5	68,8	54,2	63,9	65,5	63,2	61,5

	-	46,8	20,8	41,7	33,3	31	21	30,8
«Индекс одобрения»		**3,7**	**48**	**12,5**	**30,6**	**34,5**	**42,2**	**30,7**
Место		**7**	**1**	**6**	**5**	**3**	**2**	**4**
Слабое знание делопроизводства	+	48,6	62,5	52,1	61,1	34,5	57,9	46,2
	-	51,3	31,3	43,8	36,1	58,6	42,1	46,2
«Индекс одобрения»		**-2,7**	**31,2**	**8,3**	**25**	**-24,1**	**15,8**	**0**
Место		**6**	**1**	**4**	**2**	**7**	**3**	**5**
Сложности в общении с клиентами	+	74,8	72,9	70,8	86,1	86,2	78,9	53,8
	-	16,2	14,6	18,8	11,1	6,9	15,8	15,4
«Индекс одобрения»		**58,6**	**58,3**	**52**	**75**	**79,3**	**63,1**	**38,4**
Место		**4**	**5**	**6**	**2**	**1**	**3**	**7**
Сложности в общении с коллегами по работе	+	86,5	81,3	85,4	88,9	86,2	63,2	76,9
	-	8,1	14,6	8,3	11,1	6,9	10,5	15,4
«Индекс одобрения»		**78,4**	**66,7**	**77,1**	**77,8**	**79,3**	**52,7**	**61,5**
Место		**2**	**5**	**4**	**3**	**1**	**7**	**6**
Сложности в общении с руководством	+	89,2	72,9	83,4	80,6	79,3	78,9	76,9
	-	5,4	20,8	14,6	19,4	13,8	21	15,4
«Индекс одобрения»		**83,8**	**52,1**	**68,8**	**61,2**	**65,5**	**57,9**	**61,5**
Место		**1**	**7**	**2**	**5**	**3**	**6**	**4**
Неумение самостоятельно принимать решения	+	51,4	58,3	31,3	61,1	44,8	47,4	46,2
	-	44,1	35,4	58,3	36,1	48,3	52,6	46,2
«Индекс одобрения»		**7,3**	**22,9**	**-27**	**25**	**-3,5**	**-5,2**	**0**
Место		**3**	**2**	**7**	**1**	**5**	**6**	**4**
Неумение юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	+	61,3	68,8	45,8	61,1	65,5	63,2	69,2
	-	26,1	20,8	43,8	33,3	20,7	36,8	30,8

«Индекс одобрения»		**35,2**	**48**	**2**	**27,8**	**44,8**	**26,4**	**38,4**
Место		**4**	**1**	**7**	**5**	**2**	**6**	**3**
Неумение эффективно планировать свою деятельность	+	57,7	62,5	39,6	72,2	44,8	47,4	69,2
	-	34,2	27,1	60,4	22,2	51,7	47,4	23,1
«Индекс одобрения»		**23,5**	**35,4**	**20,8**	**50**	**-6,9**	**0**	**46,1**
Место		**4**	**3**	**5**	**1**	**7**	**6**	**2**
Не хватает навыков владения компьютерными технологиями	+	82,9	68,8	68,7	91,7	89,7	84,2	76,9
	-	8,1	16,7	22,9	8,3	6,9	15,8	15,4
«Индекс одобрения»		**74,8**	**52,1**	**45,8**	**83,4**	**82,8**	**68,4**	**61,5**
Место		**3**	**6**	**7**	**1**	**2**	**4**	**5**
Уровень полученного профессионального образования работника недостаточен, есть потребность в его повышении, получении дополнительного профессионального образования	+	67,6	56,2	47,9	36,1	62,1	52,6	61,5
	-	23,4	31,3	41,6	41,7	24,1	36,8	30,8
«Индекс одобрения»		**44,2**	**24,9**	**6,3**	**-5,6**	**38**	**15,8**	**30,7**
Место		**1**	**4**	**6**	**7**	**2**	**5**	**3**
Неуверенность в себе	+	74,8	72,9	60,4	63,9	39,6	73,7	76,9
	-	20,7	10,4	35,4	30,6	27,6	21,1	23,1
«Индекс одобрения»		**54,1**	**62,5**	**25**	**33,3**	**12**	**52,6**	**53,8**
Место		**2**	**1**	**6**	**5**	**7**	**4**	**3**
Недисциплинированность	+	89,2	83,3	89,6	94,4	89,7	84,2	76,9
	-	16,7	8,3	8,3	5,5	6,9	10,5	7,7
«Индекс одобрения»		**72,5**	**75**	**81,3**	**88,9**	**82,8**	**73,7**	**69,2**
Место		**6**	**4**	**3**	**1**	**2**	**5**	**7**
Невнимательность	+	89,2	85,4	77,1	69,4	86,2	78,9	76,9
	-	10,8	6,3	20,8	30,6	10,3	15,8	15,4
«Индекс одобрения»		**78,4**	**79,1**	**56,3**	**38,8**	**75,9**	**63,1**	**61,5**

Место		**2**	**1**	**6**	**7**	**3**	**4**	**5**
Безответственность	+	86,5	77,1	89,6	86,1	89,7	84,2	76,9
	-	10,8	10,4	8,3	8,3	6,9	15,8	15,4
«Индекс одобрения»		**75,7**	**66,7**	**81,3**	**77,8**	**82,8**	**68,4**	**61,5**
Место		**4**	**6**	**2**	**3**	**1**	**5**	**7**
Рейтинг по «индексу одобрения»		**4**	**2**	**7**	**1**	**3**	**5**	**6**
		ННГУ им. Лобачевского	**ЧОУ ВО «НПА»**	**ПФ «РГУП»**	**Нижегородская академия МВД России**	**НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде**	**НИУ «РАНХиГС»**	**ВГУВТ**

Как видно из Таблицы 8, по первой позиции о недостатке практических занятий в вузе все вузы «в минусе», а самые низкие оценки получил НИУ«РАНХиГС» («индекс одобрения» -73,7%), а также ПФ «РГУП» (-64,6). А лучше всего подготовлены к практике, по мнению экспертов, выпускники Нижегородской академии МВД России (-5,6), этот вуз и занимает первое место по данной категории.

В получившей также отрицательный индекс категории «отсутствие навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы» два вуза все же вышли из отрицательных значений – ЧОУ ВО «Нижегородская правовая академия» (8,3) и Нижегородская академия МВД России (11,1). А самые низкие оценки у ПФ «Российский государственный университет правосудия» (-41,7), выпускники которого, по мнению экспертов, имеют самые большие проблемы с навыками практической работы в конкретной организации.

И еще один недостаток получил отрицательный средний «индекс одобрения» - «теоретическое обучение не соответствует практическим задачам,которые приходится решать на работе». И здесь результаты по вузам значительно отличаются. Так, самым низким стал результат ПФ «РГУП» (-60,3), его выпускников эксперты посчитали недостаточно подготовленными к практической работе. Напротив, молодых специалистов из Нижегородской академии МВД России их руководители оценили высоко по уровню практической подготовки, «индекс одобрения» 30,6.

Такая же ситуация сложилась по категории «слабое знание делопроизводства». Здесь руководители молодых специалистов ЧОУ ВО «НПА» высоко оценили их знание делопроизводства (30,2), а вот навыки делопроизводства выпускников НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде оказались ниже среднего и оценены экспертами в -24,1.

По остальным категориям сенсационных различий не отмечено. По итогам каждый вуз получил рейтинг по категории и место в Рейтинге по оценке недостатков выпускников. Здесь лидирует Нижегородская академия МВД, руководители выпускников которой очень лояльно относятся к недостаткам молодых специалистов, считают их наиболее хорошо подготовленными как в теоретическом, так и в практическом плане.

1.2.6. Проблемы адаптации молодых специалистов на рабочем месте

Проблемы адаптации молодых специалистов были условно разделены на 2 группы – проблемы, связанные с отношениями с коллективом и проблемы, связанные с адаптацией к новой профессиональной деятельности.

Большинство руководителей отметили, что отношение к молодому специалисту в коллективе доброжелательное, коллеги всегда готовы помочь ему. Так ответили 82,8% экспертов. Молодые специалисты быстро вливаются в коллектив, налаживают взаимоотношения с коллегами, об этом сказали 81,2% руководителей. Считают атмосферу в коллективе легкой и комфортной для молодого специалиста 76,2% респондентов. По мнению руководителей, легко приспособились к новому коллективу 79,8% выпускников. Набирается опыта молодой специалист с помощью своих коллег, так считают 82,3% их руководителей. Однако, 15,5% экспертов считают, что более опытные коллеги могут подшучивать над молодым специалистом, что, по всей видимости, не считается каким-то большим недостатком для большинства респондентов.

Что касается адаптации выпускников вузов к новым условиям профессиональной деятельности, то 67,3% руководителей считают, что молодой специалист перспективен, способен продвигаться по карьерной лестнице. Более половины респондентов (54,8%) ответили, что молодой специалист удовлетворен своей работой, хотя 36,6% сомневаются в этом и затруднились ответить на такой вопрос.

Вместе с тем 14,7% руководителей опасаются, что молодой специалист не задержится на своей нынешней работе. 37,9% респондентов затруднились ответить на этот вопрос, что может быть расценено как сомнения в адаптации выпускника к новой деятельности. Причины возможного ухода молодого специалиста из организации указывались разные, в основном – это низкая зарплата (касается работы в органах государственного управления), затратность работы во временном плане (правоохранительные органы) или высокие профессиональные требования (так отвечали, в основном, работники судебных органов и нотариата). Вообще, многие эксперты высказывались о том, что первые несколько лет молодому юристу приходится работать за невысокую зарплату, и это является основной причиной ухода некоторых молодых специалистов из профессии.

Еще одну проблему адаптации можно отнести скорее не к содержанию деятельности, а к недостаткам обучения в вузе, о которых говорилось выше. 72,4% руководителей сказали, что молодой специалист нуждается в дополнительном обучении непосредственно по месту работы для эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей.

В целом, большинство руководителей уверены, что выпускники хорошо адаптируются на новом рабочем месте, молодому специалисту комфортно в коллективе и он достаточно хорошо привыкает к новым условиям работы. Эти выводы подтверждают данные исследования 2014 года, когда вопросы об адаптации задавались самим выпускникам. Тогда молодые специалисты также говорили о хорошей адаптации в коллективе, а основные вопросы, по которым выпускники высказали сомнения, были связаны с возможностью карьерного роста на данном рабочем месте и с перспективой смены работы в ближайшее время.

Таблица 9. Адаптация молодых специалистов,%

	3 Согласны	**1 Не согласны**	**2 Затруднились с ответом**	
Молодому специалисту приходится самостоятельно набираться опыта в работе, без помощи коллег	11,4	82,3	6,3	**Коллектив**
Молодому специалисту в коллективе легко и комфортно	76,2	9,4	14,4	
Молодой специалист быстро влился в коллектив, наладил взаимоотношения с коллегами	81,2	10,2	8,6	
Отношение к молодому специалисту в коллективе доброжелательное, коллеги всегда готовы помочь	82,8	7,8	9,4	
Более опытные коллеги подшучивают над молодым специалистом	15,5	67	17,5	
Молодой специалист никак не может приспособиться к новому коллективу	8	79,8	12,2	
Молодой специалист перспективен, способен продвигаться по карьерной лестнице	67,3	8	24,7	**Деятельность**
Молодой специалист демонстрирует удовлетворенность своей работой	54,8	8,6	36,6	
Молодой специалист не задержится на своей нынешней работе	14,7	47,4	37,9	
Молодой специалист нуждается в дополнительном обучении непосредственно по месту работы для эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей	74,2	13,6	12,2	

ГЛАВА 2. РЕЙТИНГ ВУЗОВ

2.1. Рейтинг вузов на основе совокупности прямых оценок

Несколько вопросов анкеты касались прямых оценок вузов, по качеству подготовки специалистов и готовности руководителей принимать на работу выпускников конкретного вуза. Однако составление рейтинга только на основе прямых оценках вуза не представляется возможным, т.к. на оценку экспертов влияет и популярность вуза в городе (более известные вузы), и количество выпускаемых студентов (чаще встречаются с выпускниками отдельных вузов). Поэтому интегральный рейтинг вузов был выстроен на основе нескольких оценок, как прямых оценок экспертов, так и косвенных – по оценкам профессиональных качеств выпускников, рассмотренных в Главе 1.

2.1.1. Рейтинг вузов на основе мнения руководителей о качественной подготовке юристов

Экспертам было предложено назвать нижегородские вузы, которые, по их мнению, готовят лучших специалистов в области права. Вопрос был открытым, т.е вариантов ответа не предлагалось, можно было назвать любое количество вузов.

В столбцах представлены данные, рассчитанные от группы руководителей, в чьем подчинении работают выпускники тех или иных вузов. Значения по столбцу в сумме более 100%, так как респонденты имели возможность назвать несколько вузов одновременно.

Из представленных в Таблице 10 результатов видно, что максимально высокие оценки за подготовку молодых специалистов поставили руководители выпускников ННГУ им. Н.И. Лобачевского (95%) и НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде (93%). Они с высокой долей вероятностью выбирали в качестве лучших вузы, подготовившие им специалистов. Однако если ННГУ им. Н.И. Лобачевского достаточно высоко оценили и руководители выпускников других вузов, то НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде в качестве лучшего вуза, качественно готовящего юристов, называли значительно реже. Причиной может быть сравнительно малое число выпускников НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде, поэтому многие руководители не сталкивалось в работе с молодыми специалистами, закончившими этот вуз.

Более половины (56%) руководителей, чьи специалисты закончили Нижегородскую академию МВД, признают качественную подготовку юристов данным вузом. Также 28% руководителей, под чьим началом работают выпускники Нижегородской академии МВД России, вузом, где качественно готовят юристов, называют ННГУ им. Н.И. Лобачевского, а 11% - ЧОУ ВО «Нижегородская правовая академия».

Всего треть (33%) руководителей, оценивавших выпускников ЧОУ ВО «Нижегородская правовая академия», назвали его в числе лучших вузов. Зато достаточно часто называли другие вузы – ННГУ им. Н.И. Лобачевского (21%), Нижегородскую академию МВД России (22%). И если причины, по которым называют ННГУ им. Н.И. Лобачевского, рассматривались ранее, то приоритет Нижегородской академии МВД России для руководителей выпускников ЧОУ ВО «Нижегородская правовая академия», очевидно, обусловлено единством профиля подготовки, а также пересечением в преподавательском составе.

Руководители выпускников ПФ «РГУП», ВГУВТ и НИУ«РАНХиГС» довольны качеством профессиональной подготовки своих сотрудников и соответственно называют данные вузы в числе лучших. Кроме того, данные эксперты также называют ННГУ им. Н.И. Лобачевского и НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде в качестве вузов, где качественно готовят юристов.

Таблица 10. Мнение руководителей о вузах, осуществляющих наиболее качественную подготовку юристов,%

Вузы	Руководители выпускников…							
	ННГУ им. Н.И. Лобачевского	Нижегородская академия МВД России	ЧОУ ВО «НПА»	НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	ВГУВТ	ПФ «РГУП»	НИУ «РАНХиГС»	Другие вузы
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	95	28	10	48	8	2	5	11
Нижегородская академия МВД России	9	56	4	0	0	2	0	0
ЧОУ ВО «НПА»	21	11	33	7	15	13	0	0
НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	11	0	2	93	0	10	0	2
ВГУВТ	7	3	2	14	38	0	0	0
ПФ «РГУП»	15	0	0	17	0	23	11	0
НИУ «РАНХиГС»	17	6	0	21	0	23	26	2
Другие вузы	23	14	15	10	8	6	5	9

Для составления рейтинга были рассчитаны балльные оценки руководителей следующим образом.Если какой-либо вуз оценивается как лучший более, чем половиной их руководителей, этому вузу присваивалось 3 балла, если таких оценок набирается от четверти до половины – 2 балла, а если от 10 до 25% – 1 балл, если ниже 10%, то 0 баллов.На основе суммирования баллов выстраивается рейтинг вузов по прямым оценкам качества подготовки юристов.

Таблица 11. Рейтинг вузов по прямым оценкам качества подготовки юристов

	ННГУ им. Н.И. Лобачевского	Нижегородская академия МВД России	ЧОУ ВО «НПА»	НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	ВГУВТ	ПФ «РГУП»	НИУ «РАНХиГС»	Баллы	Рейтинг
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	3	2	1	2	0	0	0	9	1
Нижегородская академия МВД России	0	3	0	0	0	0	0	3	5
ЧОУ ВО «НПА»	1	1	2	0	1	1	0	6	2
НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	1	0	0	2	0	1	0	4	4
ВГУВТ	0	0	0	1	2	0	0	3	5
ПФ «РГУП»	1	0	0	1	0	1	1	4	4
НИУ «РАНХиГС»	1	0	0	1	0	1	2	5	3

Лидером данного прямого рейтинга по совокупности оценок экспертов становится ННГУ им. Н.И. Лобачевского, второе место - за ЧОУ ВО «Нижегородская правовая академия», на третьем месте НИУ«РАНХиГС». Четвертое место разделили между собой НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде и ПФ «РГУП», а на пятом – Нижегородская академия МВД России и ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта».

2.1.2. Рейтинг вузов на основе предпочтений руководителей при приеме на работу выпускников вузов

Предпочтения работодателей при приеме на работу выпускников того или иного вуза также во многом отражают степень доверия этому учебному заведению. Данный показатель довольно близок к оценке качества подготовки специалистов вузом, что находит свое отражение в результатах замера, но не идентичен полученному выше рейтингу.

Таблица 12. Предпочтения работодателей при приеме на работу выпускников вуза,%

Вузы	Руководители выпускников…							
	ННГУ им. Н.И. Лобачевского	**Нижегородская академия**	**ЧОУ ВО «НПА»**	**НИУ ВШЭ в Нижнем Новгор**	**ВГУВТ**	**ПФ «РГУП»**	**НИУ «РАНХиГС»**	**Другие вузы**

	о	МВД России		оде				
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	52	22	44	41	46	35	11	52
Нижегородская академия МВД России	4	47	15	0	0	0	0	7
ЧОУ ВО «НПА»	5	3	35	0	8	2	0	11
НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	13	0	2	31	31	13	5	7
ВГУВТ	0	0	4	0	38	0	0	2
ПФ «РГУП»	14	6	13	14	0	23	0	6
НИУ «РАНХиГС»	0	0	0	0	0	4	16	2
Другие вузы	5	0	0	3	0	2	5	7

Более половины руководителей молодых специалистов из ННГУ им. Н.И. Лобачевского (52%) хотели бы приоритетно принимать на работу выпускников именно из этого вуза. Также 13% из них готовы принимать выпускников НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде и 14% - ПФ «РГУП». В то же время ни одного выбора от руководителей выпускников ННГУ им. Н.И. Лобачевского не получили бывшие студенты ВГУВТ и НИУ «РАНХиГС».

Эксперты, под чьим началом работают молодые специалисты из Нижегородской академии МВД России, принимают на службу почти исключительно выпускников Нижегородской академии МВД России. Так ответили 47% руководителей. Только выпускники ННГУ им. Н.И. Лобачевского могут быть рассмотрены в качестве сотрудников, так ответили 22% экспертов.

А вот руководители выпускников ЧОУ ВО «НПА» в значительно большей мере предпочитают брать на работу выпускников ННГУ им. Н.И. Лобачевского (44%), тогда как выпускников ЧОУ ВО «НПА» готовы взять 35%. Здесь же продолжает работать и связка ЧОУ ВО «НПА» - «Нижегородская академия МВД России». Хотя связь прослеживается односторонняя: руководители выпускников ЧОУ ВО «НПА» с удовольствием берут на работу молодых специалистов из Нижегородской академии МВД России. Обратного эффекта не наблюдается – только 3% руководителей выпускников Нижегородской академии МВД России выделяют среди кандидатов выпускников ЧОУ ВО «НПА».

Ситуация, когда эксперты предпочитают всем выпускникам юридических факультетов молодых специалистов из ННГУ им. Н.И. Лобачевского, характерна для большинства вузов. Так, руководители молодых специалистов из НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде предпочитают брать на работу выпускников ННГУ им. Лобачевского, так ответили 41% респондентов. А специалистов из «своего» вуза – лишь 31%. Также имеют шансы получить работу у руководителей выпускников

НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде молодые специалисты, обучавшиеся в ПФ «Российский государственный университет правосудия».

Эксперты, работающие со специалистами из Волжского государственного университета водного транспорта, приоритетно берут на работу также выпускников ННГУ им. Н.И. Лобачевского (46%), в меньшей мере – 38% - из самого ВГУВТ, и охотно приглашают к себе выпускников НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде (31%).

Руководители выпускников ПФ «РГУП» также делают выбор в пользу специалистов из ННГУ им. Н.И. Лобачевского, так ответили 35% респондентов. В то же время ПФ «РГУП» выбирают 23% из этой группы руководителей. И снова в приоритете НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде – 13% руководителей выпускников ПФ «РГУП» хотели бы видеть у себя на работе молодых специалистов НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде.

Исключение составляют руководители выпускников НИУ«РАНХиГС», которые делаю выбор в сторону вуза, который закончили их сотрудники, и 16% голосуют за НИУ «РАНХиГС». ННГУ им. Н.И. Лобачевского здесь выбрали лишь 11% респондентов.

В категории «Другие вузы» тенденция сохраняется – более половины экспертов (52%) выбирают выпускников ННГУ им. Н.И. Лобачевского для работы в своих организациях, и лишь 7% голосуют за вузы, которые представляют их молодые специалисты. В своих комментариях эксперты этой группы, работающие в прокуратуре, отмечали, что лучше всего специалистов готовят профильные вузы и отдали бы свой голос за учебное заведение Генеральной Прокуратуры России, причем оценивать другие вузы такие респонденты просто отказывались.

В итоге была высчитана средняя доля руководителей, предпочитающих брать на работу выпускников определенного вуза. На основании этих средних оценок выстроен четвертый Рейтинг вузов - по предпочтениям работодателей при приеме на работу выпускников.

Таблица 13. Рейтинг вузов по предпочтениям работодателей при приеме на работу выпускников

	ННГУ им. Н.И. Лобачевского	**Нижегородская академия МВД России**	**ЧОУ ВО «НПА»**	**НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде**	**ВГУВТ**	**ПФ «РГУП»**	**НИУ «РАНХиГС»**	**%**	**Рейтинг**
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	52	22	44	41	46	35	11	36	1
Нижегородская академия МВД России	13	0	2	31	31	13	5	14	2
ЧОУ ВО «НПА»	14	6	13	14	0	23	0	10	3

НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	4	47	15	0	0	0	0	9	4
ВГУВТ	5	3	35	0	8	2	0	8	5
ПФ «РГУП»	0	0	4	0	38	0	0	5	6
НИУ «РАНХиГС»	0	0	0	0	0	4	16	3	7

Лидером данного рейтинга снова становится ННГУ им. Н.И. Лобачевского, выпускников которого предпочитает подавляющее большинство экспертов (36%). На второе место выходит НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде, молодым специалистам из которого работу готовы предложить 14% руководителей. Третье место – за ПФ «Российский государственный университет правосудия» (10%). Эти три вуза составляют группу с наивысшими предпочтениями работодателей, хотя ННГУ им. Н.И. Лобачевского здесь явный фаворит.

Между результатами рейтинга прямой оценки качества обучения в вузах и рейтинга предпочтений работодателей наблюдается слабая корреляция. Только ННГУ им. Лобачевского сохранил свое лидерство. НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде в рейтинге прямой оценки вузов лишь на 4 месте, а в рейтинге по предпочтениям руководителей поднялся на второе, т.е. эксперты не уверены, что обучение в НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде лучше, чем в других вузах, но выпускников НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде предпочитают многим другим. Точно такая же ситуация сложилась и с ПФ «РГУП», поднявшимся с 4 места по прямым оценкам на 3 место в рейтинге работодателей.

Выпускников Нижегородской академии МВД России могут оценить только специалисты силовых структур, остальные эксперты не имеют представления о качестве образования в Нижегородской академии МВД России и не видят возможности сотрудничества с молодыми специалистами из этого вуза. Такой вывод приходится сделать после анализа результатов опроса и бесед с экспертами. В комментариях и «кулуарных» беседах после опроса ряд экспертов отмечали, что знания там дают «специфические» и что они «не имеют отношения к нашей работе». Так отвечали, в основном, представители бизнеса. Такая специфичность в обучении, однако, позволяет выпускникам быть подготовленным максимально близко к практической деятельности, а именно к службе в правоохранительных органах. Это подтверждается и результатами оценки профессиональных качеств молодых специалистов, где практические знания выпускников Нижегородской академии МВД России были высоко оценены экспертами.

Интересен тот факт, что зачастую руководители, выбирая какой-то вуз в качестве лучшего, не готовы принять его выпускников на работу. Так, ННГУ им. Н.И. Лобачевского качественно

обучает юристов, по мнению 95% руководителей, но только 54% из них отдают предпочтение выпускникам этого вуза при приеме на работу.Эта закономерность просматривается и для других вузов: 56% экспертов отмечают высокое качество подготовки студентов в Нижегородской академии МВД России, однако принять их на работу готовы лишь 47%. Еще более показателен пример НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде: 93% экспертов заявили о высоком уровне обучения в НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде, однако лишь 31 работодателей готовы принять на работу выпускников НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде в приоритетном порядке. Здесь четко прослеживается тенденция руководителей разводить «теорию» с «практикой», т.е. теоретически они высоко оценивают вуз, а на практике редко доверяются диплому с известным именем. Практически все руководители говорили о том, что диплом – это хорошо, а берут они на работу конкретного человека, и на практике из одного и того же вуза может выйти как высоко профессиональный специалист, так и плохой работник, с которым потом много проблем. Поэтому руководствуются работодатели при приеме на работу, во-первых, результатом собеседования и только, во-вторых, дипломом и анкетными данными.

2.3. Рейтинг вузов по содержанию подготовки специалистов

2.3.1. Рейтинг вузов по прямым экспертным оценкам содержания подготовки специалистов

Экспертам было предложено оценить пять параметров обучения в вузе по 5-балльной системе, где 1 – самый низкий балл, а 5 – самый высокий. По итогам опроса для каждого вуза была рассчитана средняя оценка экспертов, на основе которой был составлен рейтинг вузов по прямым экспертным оценкам содержания подготовки специалистов.

Таблица 14. Рейтинг вузов по прямым экспертным оценкам содержания подготовки специалистов, баллы

Вузы	Качество теоретической подготовки	Качество практической подготовки	Материально-техническая база	Профессионализм преподавателей	Соответствие полученных знаний и навыков будущей профессии	Средний балл	Рейтинг
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	4,6	4,0	3,8	4,3	4,3	**4,2**	**1**
Нижегородская академия МВД России	4,0	3,3	3,2	3,4	3,5	**3,5**	**2**
ЧОУ ВО «НПА»	3,4	3,2	2,9	3,3	3,3	**3,2**	**3**
НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	3,3	2,9	2,9	3,1	3,0	**3,0**	**4**

ПФ «РГУП»	3,3	2,9	2,8	3,1	3,0	**3,0**	**4**
НИУ «РАНХиГС»	2,6	2,4	2,2	2,3	2,8	**2,5**	**5**
ВГУВТ	2,5	2,3	2,3	2,4	2,3	**2,4**	**6**

По прямым экспертным оценкам содержания подготовки молодых специалистов самый высокий балл набрал ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Результат ожидаемый, предопределенный как известностью вуза, так и высоким качеством подготовки специалистов. Эксперты поставили ННГУ им. Н.И. Лобачевского на первое место по всем предложенным критериям. На втором месте данного рейтинга Нижегородская академия МВД России, получившая 4 балла за теоретическую подготовку выпускников и 3,3 балла за практику. Далее в рейтинге группа вузов, имеющих близкие значения – ЧОУ ВО «Нижегородская правовая академия», НИУ Высшая школа экономики в Нижнем Новгороде и ПФ «Российский государственный университет правосудия», экспертные оценки этих вузов практически идентичны и различаются на 1-2 десятые балла.

Самым сильным параметром подготовки молодых специалистов для всех вузов эксперты считают теоретическую подготовку. Исключение составляет Нижегородский институт управления«РАНХиГС», чьей сильной стороной эксперты считают направленность обучения на конкретную профессию. Данный навык (соответствие полученных в вузе знаний и навыков будущей профессии) высоко оценили эксперты, это второй показатель после теоретической подготовки.

Далее по количеству баллов идет оценка профессионализма преподавателей, особенно высоко оценен экспертами преподавательский состав ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Нижегородской академии МВД и ЧОУ ВО «НПА».

Данный рейтинг, казалось бы, должен повторять рейтинг прямых оценок качества обучения в вузах. Однако при сравнении результатов становится очевидно, что показатели слабо коррелируют. Лидерство вновь сохраняет ННГУ им. Н.И. Лобачевского, и НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде так же располагается на 4 месте. Однако позиция других вузов изменилась. Так, занимавшая 5 место по прямой оценке качества обучения Нижегородская академия МВД России, в рейтинге подготовки специалистов поднимается на 2 место. А НИУ«РАНХиГС», имеющий лишь 5 место по качеству подготовки выпускников, в рейтинге прямых оценок качества был на почетном третьем. Такие расхождения говорят о необходимости проводить разностороннюю оценку вузов, выявляя нюансы экспертной оценки.

2.4. Интегральный рейтинг

Интегральный рейтинг вузов составлен из промежуточных рейтингов по прямым экспертным оценкам вузов, оценкам профессиональных качеств и недостатков выпускников. В Приложении приведены данные рейтингов, рассмотренных в главе 1.

Таблица 15. Интегральный рейтинг вузов

	ННГУ им. Н.И. Лобачевского	**ЧОУ ВО «НПА»**	**ПФ «РГУП»**	**Нижегородская академия МВД России**	**НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде**	**НИУ «РАНХиГС»**	**ВГУВТ**
Рейтинг владения выпускниками разных вузов профессиональными компетенциями	4	5	5	6	2	3	1
Рейтинг экспертной оценки недостатков выпускников	4	2	7	1	3	5	6
Рейтинг вузов по прямым оценкам качества подготовки юристов	1	2	4	5	4	3	5
Рейтинг вузов по предпочтениям работодателей при приеме на работу выпускников	1	5	3	4	2	7	6
Рейтинг вузов по прямым оценкам содержания подготовки специалистов	1	3	4	2	4	5	6
Интегральный рейтинг	**1**	**3**	**5**	**4**	**2**	**5**	**6**

Следует отметить, что место в рейтинге для разных вузов формировалось неодинаково. Так, занявший 2 место в интегральном рейтинге НИУ Высшая школа экономики в Нижнем Новгороде показал по всем промежуточным рейтингам близкие результаты, от 2 до 4 места. Остальные вузы тоже показали стабильные результаты на протяжении всего исследования.

Отличаются результаты лишь ННГУ им. Н.И. Лобачевского, который стал лидером интегрального рейтинга. Результаты промежуточных рейтингов нестабильны, в прямых

экспертных оценках ННГУ им. Н.И. Лобачевского неизменно лидирует, как и является несомненным лидером по предпочтениям работодателей. Это говорит о большой известности вуза, о его хорошей репутационной составляющей, значительном числе выпускников и доверии со стороны экспертов. Однако в рейтингах, основанных на оценках профессиональных качеств выпускников, ННГУ им. Н.И. Лобачевского оказался на 4 месте - и по уровню владения выпускниками разных вузов профессиональными компетенциями, и по оценке недостатков выпускников. Такая ситуация делает превосходство лидера рейтинга не абсолютным, дает материал для анализа и стимул для дальнейшего развития.

ГЛАВА 3. Динамика некоторых показателей экспертной оценки молодых специалистов

Для выявления проблем и достижений в работе вузов по подготовке молодых специалистов был проведен анализ динамики изменений экспертных оценок по ряду показателей.

3.1. Динамика оценки профессиональных качеств выпускников

За основу анализа динамики изменения оценки руководителями профессиональных компетенций выпускников были взяты средние баллы оценок 2014 года, этот уровень был принят за 100%. Анализ был проведен по группам компетенций, которые ранее были описаны в исследовании (Таблица 16).

По группе общекультурных компетенций общий балл по динамике положительный, 6,6%. Это должно означать, что эксперты оценили более высоко общий культурный уровень выпускников. Однако при детальном рассмотрении динамики оценок по отдельным компетенциям выяснилось, что положительная динамика сформировалась за счет роста оценки по единственной компетенции – профессионального общения на иностранном языке. Данная компетенция хотя и осталась в числе наименее востребованной экспертами, однако динамика ее оценки за год составила 21,8%. Все остальные компетенции в данной группе показали отрицательную динамику. Особенно «упали» оценки компетенций выпускников по работе с компьютером и информационными технологиями, отрицательная динамика составила -7,2%. Видимо, всеобщая компьютеризация, в том числе и руководителей, заставляет их ожидать от молодых специалистов высокого уровня владения не только социальными сетями, Word и PowerPoint , но и Exel, а также другими программами анализа данных. На 2,6% ниже оценено экспертами умение выпускников работать с информацией, и на 2,2% хуже стало даже владение компетенцией кооперации с коллегами. На 1,6% ниже был в среднем оценен уровень развития аналитического мышления выпускников, и на 1,2% меньше стала оценка за владение правильной, аргументированной речью.

Оценки по следующей группе компетенций – нормотворческих и правоприменительных – также показали в среднем отрицательную динамику -10,5%. Здесь эксперты отметили возросшее умение выпускников готовить юридические документы (+4,9%), также на 1,2% выросла оценка за квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов. Но за счет остальных компетенций общая динамика получилась все же отрицательной. Самой «провальной» компетенцией в этой группе стала реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности, по которой отмечается отрицательная динамика -8,4%. Примерно одинаковые изменения, и тоже отрицательные, прослеживаются в компетенции «принятие решений и совершение юридических действийв точном соответствии с законом» (-3,9%) и «юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств» (-3,6%). Данная группа профессиональных компетенций является определяющей для молодых специалистов, и именно эта группа показала самую отрицательную среднюю динамику.

По группе правоохранительных компетенций динамика положительная на 7,8%, т.е. руководители молодых специалистов дали им более высокую оценку по этой группе в 2015 году. По мнению экспертов, выпускники стали на 10% лучше выявлять и пресекать правонарушения, на 3,6% выше руководители оценили способность молодых специалистов предупреждать правонарушения, также выпускники на 3,4% лучше стали выявлять и оценивать коррупцию. И лишь одна компетенция из правоохранительного блока оказалась в минусе – это выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства, здесь динамика оценок -9,2%.

Положительную динамику на 15,4% обнаруживает и следующая группа профессиональных компетенций – экспертно-консультационных. Однако из оценок компетенций с положительной динамикой здесь лишь одна - участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов. Если в 2014 году средняя оценка по этой компетенции была всего 1,87 балла, то в 2015 году руководители оценили эти умения в 2,18 балла, что означает положительную динамику по данной компетенции в 16,6%. По оценке составления юридической документации выпускники получают средний балл ниже на 1,2%, чем в 2014 году. Балл, выставленный за юридические заключения и консультации, за год не изменился.

И последняя группа компетенций – организационно-управленческих – также демонстрирует отрицательную динамику -3,6%. И хотя за умение применять в работе управленческие инновации выпускники получили практически ту же оценку, что и год назад (+0,5%), однако умение принимать оптимальные управленческие решения оценено экспертами на 4,1% ниже, чем в 2014 году.

В целом, наиболее значительную отрицательную динамику демонстрируют такие компетенции, как «работа с компьютером, информационными технологиями» (-7,2%), «реализация

норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности» (-8,4%), «выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства» (-9,2%) и «принятие оптимальных управленческих решений» (-4,1%). Наибольшая положительная динамика выявлена в оценках компетенций «профессиональное общение на иностранном языке» (+21,8%), «участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов» (+16,6%) и «выявление и пресечение правонарушений» (+10%). В среднем, динамика экспертной оценки профессиональных компетенций выпускников положительная и составляет 15,7%.

Таблица 16. Динамика оценки профессиональных качеств выпускников

Профессиональные компетенции	**Средний балл по компетенции**		**Динамика, %**	
	2014	**2015**		
Аналитическое мышление	2,56	2,52	**-1,6**	**Средний балл по динамике оценки общекультурных компетенций 6,6**
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	2,56	2,53	**-1,2**	
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	2,73	2,67	**-2,2**	
Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	2,46	2,45	**-0,4**	
Работа с информацией	2,67	2,60	**-2,6**	
Работа с компьютером, информационными технологиями	2,90	2,69	**-7,2**	
Профессиональное общение на иностранном языке	1,60	1,95	**21,8**	
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	2,35	2,39	**1,7**	**Средний балл по динамике оценки нормотворческих и правоприменительных**
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	2,43	2,40	**-1,2**	

Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	2,55	2,45	**-3,9**	
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	2,61	2,39	**-8,4**	
Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	2,49	2,40	**-3,6**	
Подготовка юридических документов	2,43	2,55	**4,9**	
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	2,71	2,46	**-9,2**	**Средний балл по динамике оценки правоохранительных компетенций 7,8**
Выявление и пресечение правонарушений	2,19	2,41	**10,0**	
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	2,24	2,32	**3,6**	
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	2,32	2,40	**3,4**	
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	2,46	2,43	**-1,2**	**Средний балл по динамике оценки экспертно-консультационных компетенций 15,4**
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	1,87	2,18	**16,6**	
Квалифицированные юридические заключения и консультации	2,27	2,27	**0**	
Принятие оптимальных управленческих решений	2,18	2,09	**-4,1**	**Средний балл по динамике оцен**

Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности	2,05	2,06	**0,5**	

3.2. Динамика экспертной оценки недостатков молодых специалистов

Для сравнения оценок недостатков молодых специалистов в исследованиях 2014 и 2015 годов использовался «индекс одобрения», технология вычисления которого была рассмотрена в Главе 1. Напомним, что «индекс одобрения» представляет собой разницу между оценкой «характерно для молодого специалиста» и оценкой «нехарактерно для молодого специалиста». В итоге значение «индекса одобрения» показывает, насколько руководители довольны молодым специалистом. И чем выше значение индекса, тем выше одобрение руководителя.

Поскольку в 2014 году «индекс одобрения» не рассчитывался, его расчет был произведен по цифрам, представленным в отчете по исследовани. 2014 года. Чтобы сравнение было более верным, результаты исследований 2014 и 2015 годов были округлены до единиц. Результаты сравнения представлены в Таблице 7.

Из Таблицы 7 видно, что наибольшую положительную динамику «индекс одобрения» показывает критерий соответствия теоретического обучения практическим задачам, т.е. эксперты стали выше ценить практикоориентированность обучения в вузах, хотя большая часть руководителей все же продолжает считать недостатком преобладание теории над практикой в вузовском образовании, и «индекс одобрения» по этому критерию отрицательный и в 2014, и в 2015 году.

Улучшилась на 25% ситуация с умением разрабатывать и оформлять документы, а знание делопроизводства выросло на 19%, перейдя из разряда недостатков выпускников в достоинства.

Не смогли выйти из отрицательной зоны «знания и навыки в конкретном направлении работы», хотя положительная динамика «индекса одобрения» в 7% (от -20 до -13) все же присутствует.

Осталась практически на прошлогоднем (и достаточно высоком) уровне оценка умения молодых специалистов юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства (динамика +1%). Незначительно в минус (-2%) ушла оценка необходимости дополнительного образования для выпускников.

По остальным критериям оценки недостатков молодых специалистов приходится отметить отрицательную динамику. Так, на 29% больше руководителей уверены, что выпускникам недостаточно общей теоретической подготовки, на 20% возросло число экспертов, которых беспокоит неуверенность в себе молодого специалиста, на 10% увеличилась доля руководителей, считающих выпускника недисциплинированным. Доля экспертов, ожидающих лучшего владения

компьютером от молодого специалиста, возросла за год на 11%, а на неумение выпускника планировать свою деятельность стали сетовать на 10% больше руководителей. Еще на 10% больше руководителей стали говорить о неумении молодых специалистов общаться с руководством, а на 8% больше стали недовольны общением молодых юристов с клиентами.

В целом прослеживается отрицательная динамика «индекса одобрения» выпускников их руководителями, т.е. за год ситуация с оценкой недостатков молодых специалистов изменилась в худшую сторону.

Таблица 17. Динамика экспертной оценки недостатков молодых специалистов,%

Недостатки в деятельности молодого специалиста	**«Индекс одобрения» 2014**	**«Индекс одобрения» 2015**	**Динамика «индекса одобрения»**
Из-за недостатка практических занятий в вузе не отработаны необходимые практические навыки	-29	-37	-8
Теоретическое обучение не соответствует практическим задачам, которые приходится решать на работе	-39	-7	32
Недостаточно общей теоретической подготовки	49	20	-29
Отсутствие навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы (например, адвокатская, нотариальная деятельность)	-20	-13	7
Неумение разрабатывать, оформлять документы	4	29	25
Слабое знание делопроизводства	-11	8	19
Сложности в общении с клиентами	69	61	-8
Сложности в общении с коллегами по работе	76	71	-5
Сложности в общении с руководством	74	64	-10
Неумение самостоятельно принимать решения	6	3	-3
Неумение юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	31	32	1
Неумение эффективно планировать свою деятельность	28	18	-10
Не хватает навыков владения компьютерными технологиями	78	67	-11

Уровень полученного профессионального образования работника недостаточен, есть потребность в его повышении, получении дополнительного профессионального образования	24	22	-2
Неуверенность в себе	61	41	-20
Недисциплинированность	88	78	-10
Невнимательность	69	65	-4
Безответственность	80	74	-6

3.3. Изменение характеристик процесса адаптации юристов в трудовом коллективе

При анализе динамики характеристик адаптации молодых специалистов обнаружилось, что большинство показателей свидетельствуют о ряде негативных процессах в этой области, как в адаптации к коллективу, так и в адаптации к деятельности.

Так, за год увеличилось на 6% число экспертов, считающих, что молодому специалисту приходится самостоятельно набираться опыта в работе, без помощи коллег, здесь же число несогласных с этим утверждением уменьшилось на 9%.

С тем, что молодому специалисту в коллективе легко и комфортно, стали согласны на 9% больше экспертов, что свидетельствует о благоприятной адаптации выпускников. Однако следующие четыре показателя говорят об некоторых проблемах. На 7% меньше руководителей отметили, что молодой специалист быстро влился в коллектив, на 11% уменьшилось число экспертов, уверенных в доброжелательном отношении коллег к молодому специалисту. Кстати, если год назад ни один эксперт не сказал, что «не согласен» с тем, что коллеги всегда готовы помочь молодому специалисту, то в 2015 году таких ответов набралось уже 8%. И на 3% выросло число тех руководителей, которые считают, что выпускник вуза никак не может приспособиться к новому коллективу.

Что касается адаптации молодого специалиста к деятельности, то здесь ситуация тоже не радужная. На 18% уменьшилось число руководителей, которые считают молодого специалиста перспективным и способным двигаться по карьерной лестнице. В том, что молодой специалист демонстрирует удовлетворенность своей работой, уверены уже на 8% меньше экспертов, и вдвое больше руководителей, чем год назад (15% в 2015 году против 7% в 2014 году), уверены, что выпускник не задержится на данном рабочем месте. Хотя доля руководителей-оптимистов, не согласных с таким утверждением, за год практически не изменилась. И наконец, на 13% стало

больше руководителей, которые сказали, что молодому специалисту необходимо пройти дополнительное обучение по месту работы.

Таким образом, несмотря на то, что в целом картина адаптации выпускников рисуется неплохая, тенденция ее изменения за год говорит о том, что требования руководителей к выпускникам вузов повышаются, и с каждым годом процесс адаптации молодых специалистов становится все сложнее.

Таблица 18. Изменение характеристик процесса адаптации юристов в трудовом коллективе,%

		Согласны		Не согласны	
		2014	**2015**	**2014**	**2015**
Коллектив	**Молодому специалисту приходится самостоятельно набираться опыта в работе, без помощи коллег**	5	11	91	82
	Молодому специалисту в коллективе легко и комфортно	67	76	11	9
	Молодой специалист быстро влился в коллектив, наладил взаимоотношения с коллегами	89	81	5	10
	Отношение к молодому специалисту в коллективе доброжелательное, коллеги всегда готовы помочь	94	83	0	8
	Молодой специалист никак не может приспособиться к новому коллективу	5	8	92	80
Деятельность	**Молодой специалист перспективен, способен продвигаться по карьерной лестнице**	85	67	5	8
	Молодой специалист демонстрирует удовлетворенность своей работой	63	55	6	9
	Молодой специалист не задержится на своей нынешней работе	7	15	48	47
	Молодой специалист нуждается в дополнительном обучении непосредственно по месту работы для эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей	61	74	18	14

3.4. Изменение рейтинговых показателей вузов, осуществляющих подготовку специалистов юридического профиля

При анализе изменений рейтинговых показателей вузов (Таблица 19) сравнивались четыре основных рейтинга, выведенных как в исследовании 2014 года, так и в исследовании 2015 года. Это «Рейтинг владения выпускниками разных вузов профессиональными компетенциями», «Рейтинг вузов по прямым оценкам качества подготовки юристов», «Рейтинг вузов по

предпочтениям работодателей при приеме на работу выпускников», а также интегральный рейтинг.

В рейтинге владения выпускниками разных вузов профессиональными компетенциями в 2014 году лидировала Нижегородская академия МВД России. В 2015 году лидер данного рейтинга сменился, им стал ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта», занимавший год назад лишь 5 место. А лидер прошлого года Нижегородская академия МВД России опустилась на последнее место по оценке профессиональных компетенций выпускников. Стоит отметить и ПФ «Российский государственный университет правосудия», потерявший за год несколько позиций и оказавшийся на 5 месте рейтинга. НИУ Высшая школа экономика в Нижнем Новгороде, напротив, поднялся с 4 места данного рейтинга на второе. ЧОУ ВО «Нижегородская правовая академия» и ННГУ им. Н.И. Лобачевского, потеряв в рейтинге совсем немного, сохранили свои места в середине списка вузов.

В рейтинге вузов по прямым оценкам качества подготовки юристов , как и год назад, безоговорочно победил ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Как указывалось выше, известность вуза и число его выпускников в случае прямых оценок играет ему в плюс, этот факт отмечали исследователи и в прошлом году. 2 место данного рейтинга в 2014 году занимала Нижегородская академия МВД России, в 2015 же она оказалась на 5 месте, поменявшись местами в рейтинге с ЧОУ ВО «НПА». Впрочем, эти два вуза на протяжении всех исследований показывают близкие результаты. Сохранил свое 4 место ПФ «Российский государственный университет правосудия», а рейтинг НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде и ВГУВТ изменились незначительно.

Лидером рейтинга вузов по предпочтениям работодателей при приеме на работу выпускников стал снова ННГУ им. Н.И. Лобачевского, сохранивший свое 1 место. За второе место опять была борьба, и два вуза – НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде и Нижегородская академия МВД России – поменялись местами: на 2 место в 2015 году вышел НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде, на 4 оказалась Нижегородская академия МВД России. Год назад ситуация была прямо противоположная. Третье место данного рейтинга прочно удерживает ПФ «Российский государственный университет правосудия», а ВГУВТ и ЧОУ ВО «НПА» разменяли между собой 5 и 6 места. 7 место рейтинга занял НИУ «РАНХиГС», который в 2014 году не оценивался по данному показателю.

И, наконец, динамика интегрального рейтинга (Таблица 19). По итогам рейтингования вузов по всем показателям, как и год назад, 1 место занимает ННГУ им. Н.И. Лобачевского. На второе место выходит НИУ Высшая школа экономики в Нижнем Новгороде, поднявшись с прошлогоднего 4 места. Третье место интегрального рейтинга остается за ЧОУ ВО «НПА»,

которая смогла подняться с 5 места в исследовании 2014 года. Четвертое место занимает Нижегородская академия МВД России, и это не лучший результат для Академии, которая в 2014 году уступила только лидеру – ННГУ им. Н.И. Лобачевского. 5 место занимает Нижегородский институт управления «РАНХиГС», что является новым результатом, т.к. год назад выборка выпускников НИУ «РАНХиГС» была меньше и не позволила получить статистически достоверные результаты. ПФ «РГУП» занимает также 5 место, разделив его с НИУ «РАНХиГС», и это для ПФ «РГУП» шаг назад, т.к. в интегральном рейтинге 2014 года данный вуз был на 3 месте. И замыкает рейтинг ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта», стабильно второй год занимающий почетное 6 место среди лучших вузов Нижнего Новгорода, осуществляющих подготовку специалистов юридического профиля.

Таблица 19. Изменение рейтинговых показателей вузов

	ННГУ		**НПА**		**РГУП**		**МВД**		**ВШЭ**		**РАНХиГС**		**ВГУВТ**	
	2014	**2015**	**2014**	**2015**	**2014**	**2015**	**2014**	**2015**	**2014**	**2015**	**2014**	**2015**	**2014**	**2015**
Рейтинг владения выпускниками разных вузов профессиональными компетенциями	3	4	3	5	2	5	1	6	4	2	-	3	5	1
Рейтинг вузов по прямым оценкам качества подготовки юристов	1	1	5	2	4	4	2	5	3	4	-	3	6	5
Рейтинг вузов по предпочтениям работодателей при приеме на работу выпускников	1	1	6	5	3	3	2	4	4	2	7	7	5	6
Интегральный рейтинг	**1**	**1**	**5**	**3**	**3**	**5**	**2**	**4**	**4**	**2**	**-**	**5**	**6**	**6**

ПРИЛОЖЕНИЯ

Таблица 20. Рейтинг вузов по оценке общекультурных компетенций выпускников

	Сумма средних баллов	Рейтинг
НИУ «РАНХиГС»	17,42	1
НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	17,41	2
ВГУВТ	17,41	3
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	17,38	4
ПФ «РГУП»	17,35	5
ЧОУ ВО «НПА»	17,34	6
Нижегородская академия МВД России	17,21	7

Таблица 21. Рейтинг вузов по оценке нормотворческих и правоприменительных компетенций выпускников

	Сумма средних баллов	Рейтинг
ВГУВТ	14,58	1
НИУ «РАНХиГС»	14,55	2
НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	14,55	2
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	14,55	2
ПФ «РГУП»	14,51	3
ЧОУ ВО «НПА»	14,49	4
Нижегородская академия МВД России	14,38	5

Таблица 22. Рейтинг вузов по оценке правоохранительных компетенций выпускников

	Сумма средних баллов	Рейтинг
Нижегородская академия МВД России	9,7	1
ЧОУ ВО	9,69	2

«НПА»		
ПФ «РГУП»	9,6	3
ВГУВТ	9,59	4
НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	9,58	5
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	9,57	6
НИУ «РАНХиГС»	9,56	7

Таблица 23. Рейтинг вузов по оценке экспертно-консультационных компетенций выпускников

	Сумма средних баллов	**Рейтинг**
ВГУВТ	6,88	1
НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	6,88	1
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	6,87	2
НИУ «РАНХиГС»	6,87	2
ЧОУ ВО «НПА»	6,86	3
ПФ «РГУП»	6,86	3
Нижегородская академия МВД России	6,8	4

Таблица 24. Рейтинг вузов по оценке организационно-управленческих компетенций выпускников

	Сумма средних баллов	**Рейтинг**
ВГУВТ	4,15	1
НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	4,14	2
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	4,14	2
НИУ «РАНХиГС»	4,14	2
ЧОУ ВО «НПА»	4,1	3
ПФ «РГУП»	4,09	4

Нижегородская академия МВД России	4,04	5

Таблица 25. Итоговый рейтинг владения выпускниками разных вузов профессиональными компетенциями

Вузы	**Компетенции**					**Рейтинг**
	Общекультурные	**Нормотворческие и правоприменительные**	**Правоохранительные**	**Экспертно-консультационные**	**Организационно-управленческие**	
ВГУВТ	3	1	4	1	1	**1**
НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде	2	2	5	1	2	**2**
НИУ «РАНХиГС»	1	2	7	2	2	**3**
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	4	2	6	2	2	**4**
ЧОУ ВО «НПА»	6	4	2	3	3	**5**
ПФ «РГУП»	5	3	3	3	4	**5**
Нижегородская академия МВД России	7	5	1	4	5	**6**

Таблица 26. Рейтинг экспертной оценки недостатков выпускников (по «индексу одобрения»)

	ННГУ им. Лобачевского	**ЧОУ ВО «НПА»**	**НИУ «РГУП»**	**Нижегородская академия МВД России**	**НИУ ВШЭ в Нижнем Новгороде**	**НИУ «РАНХиГС»**	**ВГУВТ**
Из-за недостатка практических занятий в вузе не отработаны необходимые практические навыки	5	3	6	1	4	7	2
Теоретическое обучение не соответствует практическим	4	2	6	1	2	3	5

задачам, которые приходится решать на работе							
Недостаточно общей теоретической подготовки	3	4	7	1	5	2	6
Отсутствие навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы (например, адвокатская, нотариальная деятельность)	5	2	7	1	4	3	6
Неумение разрабатывать, оформлять документы	7	1	6	5	3	2	4
Слабое знание делопроизводства	6	1	4	2	7	3	5
Сложности в общении с клиентами	4	5	6	2	1	3	7
Сложности в общении с коллегами по работе	2	5	4	3	1	7	6
Сложности в общении с руководством	1	7	2	5	3	6	4
Неумение самостоятельно принимать решения	3	2	7	1	5	6	4
Неумение юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	4	1	7	5	2	6	3
Неумение эффективно планировать свою деятельность	4	3	5	1	7	6	2
Не хватает навыков владения компьютерными технологиями	3	6	7	1	2	4	5
Уровень полученного профессионального образования работника недостаточен, есть потребность в его повышении, получении дополнительного профессионального образования	1	4	6	7	2	5	3
Неуверенность в себе	2	1	6	5	7	4	3
Недисциплинированность	6	4	3	1	2	5	7
Невнимательность	2	1	6	7	3	4	5
Безответственность	4	6	2	3	1	5	7
Итоговый рейтинг	**4**	**2**	**7**	**1**	**3**	**5**	**6**