УДК [316.334.22:331.53-053.6](470.325)

ДАНАКИН Н.С.,
ДЕЕВА Н.Н.

Региональная система управления трудоустройством молодых специалистов

Региональная система управления трудоустройством молодых специалистов в регионе имеет полисубъектный характер и осуществляется на координационном, региональном, муниципальном и локальном уровнях. Она включает функции анализа и прогнозирования ситуации, маркетинга, постановки целей и разработки программ, организации, регулирования, мотивации, контроля. Управление осуществляется посредством технологий мониторинга, дополнительного профессионального образования, стажировки, регулирования профессиональной карьеры, социального партнерства, а также программно-целевой, организационной, информационной, коммуникативной и инновационно-образовательных технологий.

Ключевые слова: трудоустройство, молодой специалист, регион, управление, мониторинг, прогнозирование, организация, контроль, целевая программа.

Управление трудоустройством молодых специалистов – это не кратковременный процесс и не хаотичная совокупность эпизодических управленческих воздействий. Это системный процесс[1], включающий, во-первых, множество элементов, во-вторых, связи между элементами, в-третьих, образующий целостность взаимосвязанных элементов. Причем целостность взаимосвязанных элементов может быть, по меньшей мере, четырех видов:

– целевая, когда цель выступает в роли интегрирующего элемента, а средства и ресурсы, необходимые для его достижения, – в роли интегрируемых элементов;

– структурная, в которой выделяются субъект и объект управления, а также его предмет (предметное поле);

– функциональная, в которой выделяются функции управления; применительно к управлению трудоустройством молодых специалистов это функции постановки управленческих целей, диагностики (мониторинга), прогнозирования, организации, регулирования, мотивации, учета и контроля;

– технологическая, включающая определенную последовательность взаимосвязанных действий – от исходной (стартовой) до конечной (финишной).

В соответствии с вышесказанным логично будет выделить четыре аспекта рассмотрения системы управления трудоустройством молодых специалистов – целевой, структурный, функциональный и технологический.

1. Целевой аспект системы управления. В системе управления трудоустройством молодых специалистов ставятся различные цели в зависимости от предполагаемого времени их достижения (краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные), масштаба предполагаемых изменений (тактические и стратегические).

Стратегическая цель трудоустройства – конструирование модели «идеального молодого россиянина», для которого характерны: а) стремление к успеху, б) воля к победе, в) ответственность, г) преданность национальной идее (мечте)[2]. В соответствии с данной моделью молодой специалист должен:

– иметь высокий уровень адаптационной готовности;

– обладать высокой социально активностью;

– иметь потребность в жизненных достижениях и успехе;

– быть законопослушным и социально ответственным;

– сочетать в разумной мере личные и общественные интересы;

– иметь рационально-практическое отношение к жизни.

Движение к цели, и тем более к стратегической – это достаточно долгий путь, в процессе следования по которому могут возникнуть соблазны свернуть в сторону более доступных и привлекательных целей. Во избежание таких возможных отклонений формулируются соответствующие принципы. Их соблюдение если и не гарантирует 100-процентного достижения цели, то, во всяком случае, повышает вероятность её достижения.

Принцип самореализации молодого специалиста. Управление трудоустройством молодого специалиста ориентировано в конечном счете на обеспечение условий для его профессионально-трудовой и личностной самореализации.[3] Залог успеха многих выдающихся руководителей (менеджеров) именно в том, что они создали условия для самореализации своих подчиненных.

Отдавая предпочтение *личностной* самореализации молодого специалиста, не следует забывать и об *общественных* (государственных) интересах. Государству нужны специалисты различного профиля и квалификации, в том числе для выполнения тяжелых физических, ручных работ. Без этих работ перестает функционировать вся экономическая система. Исходя из этого, в системе трудоустройства молодых специалистов формулируется *принцип паритетности интересов личности и государства*[4].

Обеспечение условий для самореализации молодого специалиста связано непосредственно еще с двумя управленческими принципами – принципом обеспечения карьерного роста и принципом индивидуального подхода.

Принцип обеспечения карьерного роста предполагает, что карьера занимает важное место в структуре потребностей современного человека, оказывая влияние на его удовлетворенность трудом и жизнью в целом[5]. Успешная карьера обеспечивает человеку материальное благополучие, удовлетворение его потребностей в самореализации, уважении и самоуважении, успехе и власти, развитии и расширении жизненного пространства.

Принцип индивидуального подхода требует индивидуализации работы по трудоустройству молодых специалистов. Так, в некоторых образовательных учреждениях готовятся рекомендательные письма для лучших выпускников. При подготовке каждого письма проводится индивидуальная работа со студентом, текст письма для каждого студента составляется индивидуально.

Еще одним важным принципом управления процессом трудоустройства молодых специалистов является *социальное партнерство*, которое предусматривает всестороннее и конструктивное сотрудничество образовательных учреждений и работодателей.

2. Структурный аспект системы управления. Этот аспект предполагает рассмотрение субъектов управления, его объектов и предметного поля.

Управление трудоустройством молодых специалистов имеет полисубъектный характер, т.е. осуществляется несколькими субъектами, действующими на четырех уровнях – координационном, региональном, муниципальном, организационном (локальном).

Все более важное значение в условиях полисубъектного управления приобретает координация деятельности управляющих субъектов. Для решения этой задачи специально образуются координационные органы (комиссии, советы и т.п.). Они образуют верхний – первый – уровень управления.

Первый уровень управления. Определенное представление о данном уровне управления можно получить на примере деятельности Координационного совета при правительстве Белгородской области, образованной для реализации постановления правительства области от 21.02.2006 г. № 267-пп[6] «О развитии системы целевой контрактной подготовки кадров для отраслей экономики Белгородской области на 2007–2012 гг.».

Второй уровень управления трудоустройством молодых специалистов характеризуется деятельностью региональных департаментов и управлений, а также региональных общественных организаций. О характере этой деятельности можно судить по работе управления по труду и занятости населения, которое является координатором работы по формированию сбалансированного рынка труда и образовательных услуг[7].

Третий – муниципальный – уровень управления трудоустройством молодых специалистов представляет (на примере г. Белгорода) Координационный совет, образованный при департаменте образования, культуры, спорта и молодежной политики городской администрации. Создана рабочая группа для решения оперативных вопросов по реализации целевой контрактной подготовки. Городским центром занятости населения формируются заявки от предприятий, организаций, учреждений в разрезе профессий и специальностей, проводится мониторинг рынка труда, готовятся бланки документов, которые оформляются при заключении контрактов. Проводятся расширенные заседания Координационного совета с участием руководителей общеобразовательных учреждений, учреждений профессионального образования, предприятий и организаций города. Разработан план конкретных действий всех заинтересованных сторон.

Наиболее активная работа проводится на *четвертом – низовом – уровне* управления трудоустройством молодых специалистов, на котором непосредственно взаимодействуют образовательные учреждения и организации – работодатели.

Структурный аспект управления трудоустройством молодых специалистов не ограничивается рассмотрением только субъектов данного процесса. Он предусматривает также характеристику его объекта и предмета.

Объект управления имеет двухуровневую структуру – организационную и персональную. *Организационный уровень* включает образовательные учреждения и организации работодателей (или просто работодателей), *персональный уровень* – молодых специалистов. Характер управленческого воздействия, направляемый на каждый из этих уровней, различается; воздействие на образовательные учреждения и работодателей отличается от воздействия на самих молодых специалистов. Более того, образовательные учреждения и работодатели оказываются одновременно и объектами, и субъектами управления.

Объектная структура управления имеет достаточно дифференцированный характер. Если принять во внимание выпускников, то он связан прежде всего с особенностями их профессионального становления[8]. Основными «точками приложения» управленческих воздействий являются следующие:

– уровень осведомленности о рынке труда, реальных и потенциальных работодателях;

– понимание молодым специалистом ситуации и вероятных последствий своих действий;

– самооценка молодого специалиста, которая играет важную роль в детерминации его поведения;

– ценностные ориентации как важнейшие регуляторы поведения;

– социальные установки, предопределяющие то или иное отношение молодого человека к ситуации;

– мотивы как внутренние побуждения деятельности;

– потребности как предпосылки деятельности.

– интересы, в которых органично соединены два типа отношений: отношение к предмету потребности и отношение к другим людям;

– социальные позиции – то, как молодой специалист определяет и формулирует собственный интерес применительно к данной ситуации.

3. Функциональный аспект системы управления. Управление трудоустройством выпускников вузов, молодых специалистов включает несколько этапов, различающихся характером выполняемых действий (функций).

Анализ (диагностика) ситуации. Успешное управление трудоустройством возможно при условии четкого понимания

сложившейся ситуации, тенденций ее изменения. Это достигается посредством проведения мониторинга.[9] Так, в Томском государственном университете систем управления и радиоэлектроники ежегодно в марте проводится опрос среди выпускников на предмет их настоящего и перспектив будущего трудоустройства.[10]

Прогнозирование условий трудоустройства. Прогнозирование имеет особо важное значение для успешного управления трудоустройством молодых специалистов.[11] При наборе студентов на те или иные специальности важно предвидеть конъюнктуру рынка через 4–5 лет, т.е. к моменту выпуска студентов. Однако разработка перспективного долгосрочного прогноза потребности предприятий в кадрах в разрезе специальностей (профессий) представляет значительные трудности.

Маркетинг. О содержании данной функции можно судить по тому, чем занимается, скажем, отдел маркетинга, созданный в Новосибирском государственном технологическом университете (НГТУ) в рамках Инновационной образовательной программы с целью укрепления конкурентных позиций НГТУ на рынке образовательных услуг[12]. Деятельность отдела маркетинга направлена на формирование системы взаимодействия с рынком труда и включает в себя следующее: заключение договоров с предприятиями-работодателями; согласование образовательных программ с работодателями; организацию центров развития инноваций; развитие коммуникации предприятий и студентов.

Постановка целей и разработка программ. Программы содействия занятости выпускников направлены на обеспечение слаженного взаимодействия образовательного учреждения с работодателями (организациями) и подготовку конкурентоспособных специалистов для современных рыночных условий.

Организация. К настоящему времени складывается система организационных форм управления трудоустройством выпускников вузов, молодых специалистов. Так, во Владимирском государственном университете[13] создана и функционирует система содействия трудоустройству выпускников, основой которой являются:

– региональный центр содействия трудоустройству и адаптации выпускников к рынку труда;

– секция прогнозирования и содействия трудоустройству выпускников в составе научно-методического совета университета;

– комиссии содействия трудоустройству выпускников на кафедрах и факультетах.

Регулирование – функция управления, направленная на предупреждение или устранение отклонений в состоянии регулируемого объекта. Так, на рынке труда Белгородской области, начиная с октября 2008 г., произошли изменения, характеризующиеся ростом безработицы, высвобождением работников, увеличением неполной занятости. Своевременное принятие Правительством РФ Постановления о предоставлении субсидий субъектам РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, позволило оперативно воздействовать на рынок труда путем реализации мероприятий по организации общественных работ, опережающего обучения, стажировки, самозанятости безработных граждан.

Мотивация как функция управления направлена на стимулирование деятельности образовательных учреждений и работодателей по трудоустройству выпускников, молодых специалистов, а также на активизацию самой деятельности последних. При этом важно знать и учитывать причины, вызывающие снижение мотивации труда, нежелание молодежи выбирать профессии, а выпускников профессионального образования работать по полученной профессии, специальности. К этим причинам относятся[14]:

– пассивная жизненная позиция, неготовность учащихся и выпускников осуществлять выбор, принимать самостоятельные решения, нести ответственность за свои действия;

– отсутствие у молодежи навыков самоопределения, планирования жизненного и профессионального пути;

– низкая информированность обучающихся о потребностях и перспективах раз-

вития рынка труда, требованиях работодателей к молодым специалистам, реальных условиях будущей работы (уровень оплаты труда, наличие социального пакета, особенности производства, возможности профессионального роста, плюсы и минусы работы и т.д.);

– разобщенность и рассогласованность действий социальных партнеров на рынке труда и образовательных услуг.

Контроль как одна из функций управления предполагает наблюдение за управляемыми процессами и проверку качества, установление отклонений, сбор необходимой информации для оценки ситуации. Необходимость контроля связана с тремя обстоятельствами: неопределенность ситуации, предупреждение возможных кризисных ситуаций, поддержание успеха[15].

4. Технологический аспект системы управления. Региональная система управления трудоустройством молодых специалистов предполагает использование комплекса социальных технологий.

Мониторинг является инструментом активной деятельности субъектов трудоустройства молодых специалистов. На основании ежегодного мониторинга потребности предприятий и организаций всех форм собственности в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах (мониторинг проводит управление по труду и занятости населения совместно с органами местного самоуправления) формируется ежегодный заказ-потребность в рабочих кадрах и специалистах в разрезе отраслей экономики по муниципальным районам с указанием конкретных профессий и специальностей, т.е. формируется целевой заказ на подготовку кадров.

Программно-целевая технология. Данная технология получила широкое распространение в практике управления занятостью населения, в частности трудоустройством молодых специалистов. Так, 12 января 2009 г. постановлением правительства Белгородской области № 1-пп была утверждена Программа по стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2009 г.[16] В соответствии с данной Программой проводились общественные работы, стажировка выпускников, было организовано опережающее обучение, оказывалось содействие безработным в организации собственного дела. Всего в ней приняли участие более 1000 предприятий, на которых было задействовано свыше 49 тыс. чел., из них более половины – это работники кризисных предприятий строительной сферы, дорожного хозяйства, обрабатывающих производств.

В 2010 году работа по регулированию рынка труда продолжена. Аналогичная целевая программа была разработана и реализована также в 2010 году.

Организационная технология. Этой технологии уделяется первоочередное внимание в системе управления трудоустройством выпускников профессиональной школы. Практически во всех государственных вузах образованы центры (службы), занимающиеся трудоустройством выпускников. В некоторых вузах такие центры существовали еще до известного распоряжения Министерства образования[17] и в настоящее время функционируют довольно успешно. Показательна в этом отношении деятельность центра по трудоустройству выпускников в Юго-Западном государственном университете в Курске[18]. Направления деятельности:

– координация работы общеуниверситетских и факультетских подразделений университета по содействию в трудоустройстве, организации практик, стажировок, проведению межфакультетских карьерных проектов, внутривузовских мероприятий;

– информационные кампании в прессе и на Интернет-ресурсах;

– карьерные мероприятия компаний-работодателей в вузе;

– издание печатной продукции по тематике карьеры и трудоустройства;

– маркетинговые исследования молодежного рынка труда;

– содействие работодателям в проведении программ набора молодых специалистов;

– создание привлекательного имиджа работодателя на рынке труда молодых специалистов;

– дополнительные обучающие курсы в рамках и сверх учебного плана.

Информационная технология. Решение проблемы оптимизации трудоустройства выпускников не представляется возможным без создания баз данных, содержащих достоверную, своевременную, упорядоченную и доступную информацию о студентах, выпускниках, предприятиях и вакансиях. Многие вопросы решаются сегодня на основе современных информационных технологий и IT-средств, социологических и маркетинговых исследований и эффективных методов управления.

Коммуникативная технология. Данная технология реализуется в нескольких формах, и прежде всего в проведении ярмарок вакансий. Практикуются также встречи нынешних выпускников с выпускниками предыдущих лет. Для оптимизации трудоустройства выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова используются популярные сейчас социальные сети. На сайте «Вконтакте» создана группа для выпускников университета, в рамках которой для зарегистрировавшихся там выпускников предложена анкета для получения обратной связи с ними, размещается информация о проводящихся в университете мероприятиях и о вакансиях.

Инновационные образовательные технологии. Речь идет в данном случае о технологиях, направленных на повышение готовности выпускников к самостоятельному трудоустройству, усилении их миграционной активности и профессиональной мобильности. В БГТУ им. В.Г. Шухова используются следующие образовательные технологии:

– проведение мотивационных занятий;
– повышение коммуникативной культуры;
– формирование лидерских качеств;
– проведение тестирования;
– консультирование.

Дополнительное профессиональное образование. В условиях экономической нестабильности значительная часть работающих для сохранения своего рабочего места должна обучаться и повышать свою конкурентоспособность. Сегодня не только рабочие, но и квалифицированные специалисты и руководители учреждений готовы получать_дополнительные навыки и знания. В практике управления трудоустройством молодых специалистов применяются различные формы дополнительного профессионального образования[19]: обучение студентов рабочим профессиям; организация курсов повышения квалификации; обучение по второй, смежной специальности и др.

Конкурсно-состязательные технологии. Эти технологии играют важную роль в подготовке конкурентоспособных специалистов, о чем свидетельствует многолетний опыт проведения профессиональных конкурсов в образовательных учреждениях. Система организации конкурсов построена так, чтобы, постепенно усложняя материал, степень самостоятельности, ответственности студентов, формировать у них профессиональные и личностные компетенции. Постепенное усложнение задач конкурсов, расширение спектра социальных ролей и видов деятельности, в которые включается студент, увеличение объема и усложнение содержания деятельности, которая от курса к курсу становится все ближе к деятельности профессионала.

Стажировка выпускников (молодых специалистов). Важное значение для успешного трудоустройства выпускников вузов, молодых специалистов имеет их стажировка на профильных предприятиях[20]. В Белгородской области в соответствии с программой стабилизации ситуации на региональном рынке труда осуществляется стажировка выпускников учреждений профессионального образования, которые еще не имеют опыта работы. В процессе временной работы на предприятии или в организации в рамках этой программы молодые специалисты получают необходимые практические навыки в работе, у них формируется эффективная стратегия социального поведения на рынке труда, что очень важно в нынешней экономической ситуации. Руководителям предоставляется возможность оценить нового сотрудника и заключить с ним контракт на постоянную работу, при этом работодателю компенсируются затраты на оплату труда стажерам в размере минимальной оплаты труда (МРОТ) и единый социальный налог с данной суммы. В Белгородской области в течение 2009–2010 гг. прошли стажировку 3454 выпускника учебных заведений.

Инновационные технологии трудоустройства. Такие технологии получают все большее распространение в российских вузах. Так, региональный центр по трудоустройству при БГТУ им. В.Г. Шухова совместно со штабом студенческих строительных отрядов занимается содействием временному трудоустройству студентов, осуществляет поиск рабочих мест и организацию работы студентов в свободное от учебы время. Студенческие отряды университета были заняты на строительстве зданий и сооружений гражданского и сельскохозяйственного назначения, дорожном строительстве, на отделке жилых и промышленных помещений. Центр содействует развитию малого предпринимательства и самозанятости студентов и выпускников университета в рамках региональных программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда.

Управление профессиональной карьерой. Управление карьерой и определение путей, ведущих к ее достижению, представляют собой совокупность мероприятий, призванных определить последовательность и преемственность должностей, возможных для реализации карьерного роста сотрудников организации, а также необходимые условия для приобретения требуемой квалификации – семинаров, курсов по профессиональному обучению, стажировок.

Организация работы по планированию и реализации карьеры молодых специалистов предполагает:

– ознакомление с имеющимися в организации возможностями служебно-профессионального продвижения;

– определение стратегий профессионального роста;

– организацию регулярного обучения, повышения квалификации;

– развитие мотивации сотрудников;

– контроль результатов профессиональной деятельности и реализации намеченного карьерного роста.

Прежде чем начинать работу с конкретным сотрудником по вопросам планирования и развития карьеры, специалисты службы управления персоналом определяют общие принципы карьерного продвижения, базирующиеся на кадровой стратегии организации. Сориентироваться в вопросах карьерного роста позволяет изучение типовых карьерограмм, которые разрабатываются для различных типов карьерного продвижения – вертикального и горизонтального. Карьерограмма – это своего рода модель карьеры, она отражает путь профессионально-должностных перемещений работника, направление и этапы его профессиональной карьеры, ориентировочные сроки перехода на соответствующие ступени, а также квалификационные требования, необходимые для работы в той или иной должности.

Социальное партнерство. В системе управления трудоустройством выпускников значительное место отводится социальному партнерству учреждений профессионального образования с предприятиями. Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между потенциальными работодателями и образовательным учреждением по подготовке высококвалифицированных кадров.

Партнерские взаимоотношения профессиональных образовательных учреждений и работодателей начинаются уже на стадии формирования плана приема студентов на основании учета потребностей в тех или иных специальностях.

Полезная форма социального партнерства внедрена в Белгородской области в виде создания *производственно-образовательных комплексов*[21].

Отраслевые департаменты разрабатывают и утверждают планы развития производственно-образовательных комплексов, включающие в себя подписание договоров о совместной деятельности между департаментами, учреждениями профессионального образования и базовыми отраслевыми предприятиями (см. таблицу 1).

Эта работа проводится в области в соответствии с постановлением правительства от 21 декабря 2006 г. № 267-пп «О развитии системы целевой подготовки кадров для отраслей экономики Белгородской области на 2007–2012 гг.».

Квота на обучение граждан по целевой подготовке в учреждениях профессионального образования федерального подчинения предусмотрена в объеме 30% от общего набора студентов на бюджетной основе. При отборе муниципальными образованиями претендентов на обучение по целевой подготовке предусмотрен отдельный конкурс из расчета 1,2 человека на одно место.

Таблица 1

Информация о количестве направленных заявок на обучение по целевой подготовке рабочих кадров и специалистов в разрезе департаментов области (2007–2009 гг.)

№ п/п	Наименование отрасли	2007			2008			2009		
		начальное	среднее	высшее	начальное	среднее	высшее	начальное	среднее	высшее
1.	Департамент агропромышленного комплекса области	3276	546	1037	3682	365	611	410	119	121
2.	Департамент здравоохранения и социальной защиты населения области	1	507	821	46	375	711	20	190	464
3.	Департамент образования, культуры и молодежной политики области	0	138	178	др. отрасли 304	др. отрасли 81	др. отрасли 123	4	223	291
4.	Департамент строительства, транспорта и ЖКХ области	2032	108	158	1890	114	233	1220	44	123
5.	Департамент экономического развития области	329	19	127	352	33	30	1947	191	239
Итого:		5638	1318	2321	6274	968	1708	3601	757	1238
Всего:			9277			8950			5606	

Заказ на целевую подготовку формируется на основе ежегодного мониторинга потребности в рабочих кадрах и специалистах для работодателей на среднесрочную перспективу (1–5 лет). Таким образом, отраслевые департаменты, имея мониторинг потребности в кадрах и анализ востребованности на рынке труда, формируют план набора учащихся и студентов на первый курс обучения.

Кроме того, отраслевые департаменты анализируют состояние материально-технической базы государственных учреждений профессионального образования, формируют для каждого учебного заведения координационные, попечительские, управляющие советы с участием базовых предприятий – социальных партнеров в рамках осуществления государственно-частного партнерства. Конечной целью указанного взаимодействия являются количественное и профессиональное соответствие потребности работодателя в кадрах, повышение качества подготовки рабочих и специалистов, приближение их обучения к конкретному производству.

Выводы.

1. Управление трудоустройством молодых специалистов представляет собой определенную систему, включающую четыре подсистемы: целевую, структурную, функциональную, технологическую.

2. Целевая подсистема управления трудоустройством молодых специалистов предполагает формулирование его стратегических и тактических целей, а также принципов, соблюдение которых повышает вероятность достижения данных целей. Это принципы самореализации молодого специалиста, паритетности интересов личности и государства, обеспечения карьерного роста, индивидуального подхода, социального партнерства.

3. Управление трудоустройством молодых специалистов имеет полисубъект-

ный характер и осуществляется несколькими субъектами, действующими на четырех уровнях: координационном, региональном, муниципальном и локальном (организационном). Объект управления имеет двухуровневую структуру – организационную и персональную. Организационный уровень включает образовательные учреждения и работодателей, персональный уровень – самих молодых специалистов. Предметное поле управленческих воздействий на организационном уровне образуют экономические, организационно-административные, социально-психологические условия деятельности вуза, научно-методическое и кадровое обеспечение его деятельности, заинтересованность вуза в успешном трудоустройстве выпускников. Предметное поле управленческих воздействий на персональном уровне образуют уровень осведомленности молодых специалистов о рынке труда, понимание ситуации и вероятных последствий действий, самооценка, ценностные ориентации, социальные установки, мотивы, потребности, интересы, социальные и профессиональные позиции.

4. Управление трудоустройством молодых специалистов осуществляется посредством ряда взаимосвязанных функций: а) анализ (диагностика) ситуации, б) прогнозирование условий трудоустройства, в) маркетинг, г) постановка целей и разработка программ, д) организация, е) регулирование, ж) мотивация, з) контроль.

5. Региональная система управления трудоустройством молодых специалистов предполагает использование соответствующих технологий, в числе которых: мониторинг, программно-целевая технология, дополнительное профессиональное образование, конкурсно-состязательная технология, стажировка, управление профессиональной карьерой, социальное партнерство, а также организационная, информационная, коммуникативная и инновационная образовательные технологии.

[1] Васильева Е.Ю. Система содействия трудоустройству выпускников // Alma Mater. 2010. № 4. С. 35; Илясов Е.П. Управленческие инструменты деятельности центров содействия занятости выпускников // Высшее образование в России. 2010. № 5. С. 142–146.

[2] Куянова Е.А. Основа успешного будущего – достойный труд // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 156–164.

[3] Офицеров С.В. Траектории личностной самореализации студенческой молодежи // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: сб. матер. Международной науч. конф. / под ред. Г.А. Котельникова. Т. 2. Белгород: Изд-во БГТУ, 2005. С. 34.

[4] Лурье Л.И. Способно ли образование стать опорой новому поколению? // Alma mater. 2010. № 9. С. 28–31; Лурье Л.И. Способно ли образование стать опорой новому поколению? (окончание) Alma mater. 2010. № 10. С. 30–34.

[5] Береговая Д.А. Сопровождение профессиональной карьеры выпускников профессиональных учебных заведений // Рыночная экономика. 2003. № 3/4.

[6] О развитии системы целевой контрактной подготовки кадров для отраслей экономики Белгородской области на 2007–2012 гг. Постановление правительства Белгородской области от 21.02.2006 г. № 267-пп.

[7] Полевой И.Н. Координация рынка образовательных услуг и рынка труда выпускников учреждений профессионального образования Белгородской области // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. С. 225–231.

[8] Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003.

[9] Моторина Л.Д. Мониторинг как один из факторов успешного трудоустройства выпускников // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 205–207.

[10] Боков Л.А., Титков А.В., Турунтаев Л.П. Технологии подготовки и трудоустройства молодых специалистов в университете // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 39–43.

[11] Пучков Л., Петров В. Сколько инженеров нужно для инновационной экономики? (модели построения прогнозов) // Высшее образование в России. 2008. № 6. С. 3–16.

[12] Цой М.Е. Формирование системы взаимодействия с рынком труда в крупном вузе // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 367–368.

[13] Башарина С.М., Козлова Т.А. Опыт работы Владимирского государственного университета по взаимодействию рынка образовательных услуг и регионального рынка труда молодых специалистов // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. С. 35–38.

[14] Озерникова Т.Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России. Иркутск: БГУЭП, 2006; Солнцева Н. Проблема мотивации: концептуальные основания // Высшее образование в России. 2003. № 6.

[15] Шашков В.А. Занятость населения и проблемы ее контроля в современном обществе // Образование в России. 2002. № 2. С. 7–8.

[16] Полевой И.Н. Программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда и её воздействие на экономическую активность населения, занятость и безработицу в Белгородской области // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 247–255.

[17] Калмыков Б.Ю. Центр содействия трудоустройству выпускников // Высшее образование в России. 2009. № 3. С. 76–77; Кулова Р. Из опыта работы центра содействия трудоустройству выпускников // Высшее образование в России. 2008. № 8. С. 100–103; Лебедев В.В. Центры содействия трудоустройству выпускников в вузовской системе стратегического партнерства. Нижний Новгород: ННГУ, 2008; Шишигина Т.Р. Модели вузовской службы содействия занятости и трудоустройству // Высшее образование в России. 2009. № 1. С. 111–119.

[18] Тарасова Н.В. Основные проблемы трудоустройства молодых специалистов и их адаптация к условиям современного рынка труда // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов II Всероссийской заочной научно-практической конференции, Белгород 15–17 декабря 2010 г. / Под ред. В.С. Севостьянова, В.Ш. Гузаирова, Н.Н. Реутова. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 324–327.

[19] Осокина О. ДПО как ресурс развития региона // Высшее образование в России. 2008. № 1. С. 120–122; Сенашенко В.В. Об основных направлениях обновления ДПО // Высшее образование в России. 2009. № 2. С. 86–91.

[20] Малашенко В.П. Стажировка молодых специалистов – важная часть образовательного процесса // Ориентир. 2009. № 9.

[21] Полевой И.Н. Координация рынка образовательных услуг и рынка труда выпускников учреждений профессионального образования Белгородской области // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. – С. 225–231.