УДК: 303.4:330.16 DOI: 10.22394/2071-2367-2017-12-6-75-83

УСПЕШНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ)

Степанова Ю. Б.[1]

В статье рассматривается проблема трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования, которая интересует не только самих выпускников, но и абитуриентов, студентов, их родителей, работодателей, государство и образовательные организации. Приводятся результаты исследований, проводимых в Поволжском институте управления имени П.А.Столыпина — филиала РАНХиГС. Анализируются мнения выпускников и работодателей о качествах необходимых молодому специалисту, об особенностях приема на работу. Структурированы предпочтения выпускников в сфере трудоустройства и отношение студенческой молодежи к трудоустройству в период обучения и после получения диплома.

Ключевые слова: трудоустройство, работодатель, выпускник, молодой специалист, молодежь, высшее образование, бакалавриат, специалитет, магистратура, опрос, социологическое исследование.

SUCCESSFUL EMPLOYMENT IN THE VIEWS OF GRADUATES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION (ON THE RESULTS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH)

STEPANOVA Y. B.– Candidate of Sociological Sciences, Director of the Center for Advanced Development, Associate Professor at the Department of Sociology and Social Policy of the Volga Management Institute, branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federatiom, Saratov), e-mail: cinobr@piuis.ru

In the article the problem of employment of graduates of educational institutions of higher education is considered, which today is not only a problem of graduates, but also of students and their parents; of employers; state; and educational institutions. The results of studies conducted at the Volga Stolypin Institute of Management named after P.A. Stolypin, a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, are presented. The opinions of graduates and employers on the qualities necessary for a young specialist, about the specifics of employment are analyzed. The preferences of graduates in the field of employment and the attitude of students to employment in the period of training and after receiving a diploma are structured.

Keywords: employment, employer, graduate, young specialist, youth, higher education, bachelor degree, specialty, magistracy, survey, sociological research.

Степанова Юлия Борисовна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и социальной политики, директор Центра перспективного развития, Поволжский институт управления — филиал, Российская академия народног хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, адрес: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, д. 41, e-mail: cinobr@piuis.ru

Трудоустройство выпускников образовательных организаций высшего образования сегодня является актуальной проблемой не только для самих выпускников, но и для тех, кто только готовится к получению высшего образования или находится в процессе его получения, а также родителей, работодателей, государства, образовательных организаций высшего образования. Не вызывает сомнений необходимость удовлетворения запросов всех участников образовательного процесса и заинтересованных сторон, хотя они, зачастую противоречивы. Следовательно, изучение проблем трудоустройства молодых специалистов в представлениях разных заинтересованных сторон для образовательных организаций становится важным направлением социологических исследований, что и актуализирует тему исследования.

Выпускники образовательных организаций высшего образования и студенты обеспокоены перспективами своего трудоустройства по полученной специальности. Результаты социологических исследований, проводимых разными исследователями, показывают, что желание работать по полученной специальности есть практически у всех выпускников, но реально находят работу, соответствующую полученному образованию только половина[1]. У студентов выпускных курсов уверенность в том, что они найдут работу по специальности сразу после получения диплома, составляет не более 50 %. Исследователи отмечают, что трудоустройство не по специальности стало тенденцией, к которой можно относиться по-разному: с одной стороны, с ней борятся и образовательные организации, и сами работодатели, и государство, с другой стороны, работодатели готовы взять на работу и берут выпускников, которые обладают необходимыми качествами, а не соответствующим образованием[2].

Далее, по результатам исследований, проводимых Поволжским институтутом управления — филиалом РАНХиГС можно сделать вывод, что перспективы трудоустройства являются одним из главных критериев выбора образовательной организации для получения высшего образования[3].

Работодатели оценивают качество подготовки молодых специалистов как соответствие профессиональной подготовки реальной практической деятельности. По мнению работодателей регионального рынка труда (в частности Саратовской области) для успешного трудоустройства выпускникам образовательных организаций высшего образования необходимо уже в период обучения, как можно раньше вовлекаться в реальную профессиональную деятельность, с целью приобретения опыта работы, так как без него трудоустроиться намного сложнее. Далее работодатели отмечают[4], что одним из главных качеств молодого специалиста должна быть готовность к дальнейшему обучению и исполнительность, чтобы как можно быстрее адаптироваться к тонкостям практической деятельности.

Для государства данная проблема актуальна в связи с тем, что студенческая молодежь и выпускники вузов являются стратегическим ресурсом социально-экономического развития, прежде всего, региона, для которого осуществляется профессиональная подготовка молодых специалистов[5]. Кроме того, на основании востребованности выпускников образовательной организации на рынке труда государство принимает решение о судьбе данной организации.

Сами образовательные организации высшего образования в современных условиях борются

---

[1] Аветисян В.П., Шишкина Е.С. Конкурентоспособный выпускник вуза глазами работодателя // Основы экономики, управления и права.– 2015. № 3. – С. 77–82

[2]Сычева В.О. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения // Вестник Поволжского института управления. 2016 . – № (4) 55. –С. 91–96.

[3] Там же. С. 91–96.

[4] Там же. С. 91–96.

[5]Нор-Аревян О.А. Социальное партнерство в сфере трудоустройства студентов российских вузов: опыт регионального исследования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. – № 6-1. –С. 107–113.

не только за привлечение наиболее мотивированных и перспективных студентов, но и за последующее успешное трудоустройство своих выпускников. Поскольку трудоустройство выпускников является одним из критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации, а также одним из факторов, привлекающих абитуриентов. В сложившейся ситуации образовательные организации высшего образования прилагают немалые усилия, чтобы не просто оказать содействие выпускникам в поиске работы, а трудоустроить их по специальности уже в период обучения. В каждой образовательной организации сегодня функционируют центры карьеры, которые являются связующим звеном между работодателями, студентами и выпускниками, помогая не только найти работу студентам и выпускникам, а работодателям подобрать кадры, но и построить карьерные стратегии и траектории, спланировать свою карьеру[1]. В основе данной деятельности лежит изучение представлений и предпочтений студентов в сфере трудоустройства, требований работодателей, предъявляемых к молодым специалистам с высшим образованием.

Для более наглядного представления исследуемой проблемы обратимся к официальной статистике. По данным Министерства образования и науки Российской Федерации, ежегодно на рынок труда Саратовской области выпускаются около девятнадцати тысяч молодых специалистов с высшим образованием. В течение года из них трудоустраиваются 70–75 %[2]. Из них почти 40 % в течение года после получения диплома о высшем образовании уезжают и трудоустраиваются в других регионах. Важно отметить, что независимо от профиля полученного высшего образования заработная плата уехавших молодых специалистов существенно выше, в среднем на 35,4 %, по сравнению с выпускниками, трудоустроившимися в Саратовской области.

В 2016 году в Саратовской области обучалось более 80 тысяч студентов, среди них 42,5 % составляли студенты, обучающиеся по направлениям экономического, управленческого и юридического профилей. За последние три года эта доля сокращается, но по сравнению с другими направлениями остается самой высокой (в 2015 г. — 46,9 %; в 2016 г. — 45,4 %; в 2017 г. — 42,5 %)[3]. Если рассматривать выпускников с высшим образованием экономического, управленческого и юридического профилей, то их доля в выпуске 2015 года в Саратовской области составила 46,9 %. Из них трудоустроились 68,4 %. Среди трудоустроившихся 59 % в Саратовской области, 41 % в других регионах России. Заработная плата молодых специалистов, уехавших в другие регионы, существенно выше: у молодых специалистов с высшим образованием управленческого и экономического профилей на 38,2 %, у специалистов с юридическим образованием на 30 %. Можно сказать, что среди молодых специалистов с высшим образованием рассматриваемых профилей самая большая конкуренция на рынке труда.

Трудоустройство выпускников образовательных организаций высшего образования сегодня является актуальной проблемой не только для самих выпускников, но и для молодежи, которая только готовится к получению высшего образования либо находится в процессе его получения, для их родителей, для работодателей, для государства, для самих образовательных организаций высшего образования.

В этой ситуации связующим звеном между всеми заинтересованными сторонами являются

---

[1]Чернышкина Н.Я. Трудоустройство выпускников вузов: опыт социологического анализа // Вестник Поволжского института управления. 2013. – № 6 (39). – С. 59–63.

[2] Мониторинг трудоустройства выпускников. Министерство образования и науки РФ. – URL: http://vo.graduate.edu.ru (дата обращения: 15 ноября 2017)

[3]Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования. Главный информационно-вычислительный центр Министерства образования и науки РФ. – URL: http://indicators.miccedu.ru/ monitoring/?m=vpo (дата обращения: 5.10.2017)

сами образовательные организации. Именно на них ложится необходимость удовлетворения запросов всех участников образовательного процесса и заинтересованных сторон. Причем предъявляемые запросы, исходящие от разных субъектов, бывают противоречивыми.

Выпускники образовательных организаций высшего образования и студенты обеспокоены перспективами своего трудоустройства по полученной специальности. Результаты социологических исследований, проводимых разными исследователями, показывают, что желание работать по полученной специальности есть практически у всех выпускников, но реально находят работу, соответствующую полученному образованию, только половина[1]. У студентов выпускных курсов уверенность в том, что они найдут работу по специальности сразу после получения диплома, составляет не более 50 %. Исследователи отмечают, что трудоустройство не по специальности стало тенденцией, к которой можно относиться по- разному: с одной стороны, с этой тенденцией борются и образовательные организации, и сами работодатели, и государство, с другой стороны, работодатели готовы взять на работу и берут выпускников, которые обладают необходимыми качествами, а не соответствующим образованием[2].

Не меньшее значение имеет проблема трудоустройства выпускников образовательных организаций и для молодежи, активно выбирающей сферу будущей профессиональной деятельности, и их родителей. По результатам опросов абитуриентов и их родителей, проводимых в Поволжском институте управления — филиале РАНХиГС, перспективы трудоустройства являются одним из главных критериев выбора образовательной организации для получения высшего образования.

Работодатели оценивают качество подготовки молодых специалистов как соответствие профессиональной подготовки реальной практической деятельности. По мнению работодателей регионального рынка труда (в частности, Саратовской области), для успешного трудоустройства выпускникам образовательных организаций высшего образования необходимо уже в период обучения как можно раньше вовлекаться в реальную профессиональную деятельность с целью приобретения опыта работы, так как без него трудоустроиться намного сложнее. По результатам опросов работодателей, проводимых Поволжским институтом управления — филиалом РАНХиГС, региональные работодатели отмечают, что одними из главных качеств молодого специалиста должны быть готовность к дальнейшему обучению и исполнительность, чтобы как можно быстрее адаптироваться к тонкостям практической деятельности.

Для государства данная проблема актуальна в связи с тем, что студенческая молодежь и выпускники вузов являются стратегическим ресурсом социально-экономического развития прежде всего региона, для которого осуществляется профессиональная подготовка молодых специалистов[3]. Кроме того, на основании востребованности выпускников образовательной организации на рынке труда государство принимает решение о судьбе данной организации.

Сами образовательные организации высшего образования в современных условиях борятся не только за привлечение наиболее мотивированных и перспективных студентов, но и за последующее успешное трудоустройство своих выпускников, поскольку трудоустройство выпускников является одним из критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации, а также одним из факторов, привлекающих абитуриентов. В сложившейся ситуации

---

[1] Аветисян В.П., Шишкина Е.С. Конкурентоспособный выпускник вуза глазами работодателя // Основы экономики, управления и права. – № 3. – 2015 г. – С. 77–82.

[2]Сычева В.О. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения // Вестник Поволжского института управления. – 2016 г. – № (4) 55. – С. 91–96.

[3]Нор-Аревян О.А. Социальное партнерство в сфере трудоустройства студентов российских вузов: опыт регионального исследования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. – № 6–1. – С. 107–113.

образовательные организации высшего образования прилагают немалые усилия, чтобы не просто оказать содействие выпускникам в поиске работы, а трудоустроить их по специальности уже в период обучения. В каждой образовательной организации сегодня функционируют центры карьеры, которые являются связующим звеном между работодателями, студентами и выпускниками, помогая не только найти работу студентам и выпускникам, а работодателям подобрать кадры, но и построить карьерные стратегии и траектории, спланировать свою карьеру[1]. В основе данной деятельности лежит изучение представлений и предпочтений студентов в сфере трудоустройства, требований работодателей, предъявляемых к молодым специалистам с высшим образованием.

В Поволжском институте управления — филиале РАНХиГС параллельно с мониторингом трудоустройства выпускников проводится мониторинг предпочтений выпускников в сфере профессиональной деятельности. Методом сбора данных является анкетный опрос. В опросе ежегодно участвуют студенты выпускных курсов очной формы обучения. Анкета включает в себя несколько смысловых блоков. Первый блок вопросов касается удовлетворенности студентов полученным профессиональным образованием. Второй блок вопросов касается предпочтений и характеристик трудоустройства в период обучения. Третий блок составляют вопросы об основных характеристиках работы после получения диплома о высшем образовании и качествах, которые влияют на успешное трудоустройство. И четвертый блок вопросов — о планах на дальнейшее обучение.

По результатам ежегодных опросов, большая часть выпускников — 60,2% считают, что молодым специалистам с высшим образованием сразу после получения диплома с каждым годом становится сложнее найти работу, особенно работу по специальности. Сложности в поисках работы выпускники связывают прежде всего со своими навыками, отсутствием опыта работы по специальности, с требованиями работодателей, предъявляемыми к молодым специалистам с высшим образованием. Причем доля придерживающихся такой позиции ежегодно увеличивается. Доля тех, кто связывает сложности трудоустройства с объективными причинами– кризисом в экономике, большой конкуренцией, отсутствием личных связей, знакомств, ежегодно уменьшается.

Выпускники, неработающие в период обучения, чаще отмечают, что работу найти сложнее, чем выпускники, начавшие трудовую деятельность в период обучения.

Требования выпускников к работе в период обучения и после получения диплома о высшем образовании существенно различаются. Для работы в период обучения главными критериями являются:

- удобный график работы;
- близость места работы к дому;
- соотношение работы и специальности;
- перспективы карьерного роста;
- перспективы профессионального развития.

За последние пять лет значение последнего критерия существенно увеличилось. Уровень заработной платы как критерий выбора работы в период обучения переместился с первого на одно из последних мест. То есть отношение студентов к работе в период обучения существенно меняется. Результаты аналогичных опросов 2012 – 2013 годов показывали, что работа в период обучения для студентов — это дополнительный заработок. В настоящее время студенты очной формы обучения стремятся трудоустроиться на втором или третьем курсе прежде всего с целью

[1]Чернышкина Н.Я. Трудоустройство выпускников вузов: опыт социологического анализа // Вестник Поволжского института управления.– 2013. – № 6 (39). – С. 59–63.

получения опыта работы, необходимого для трудоустройства после получения диплома. Доля таких студентов ежегодно увеличивается. И к середине выпускного курса половина этой группы студентов имеют гарантированное рабочее место для трудоустройства после получения диплома.

Критериями поиска и выбора работы после получения диплома о высшем образовании являются следующие:

1) высокая заработная плата,
2) перспективы карьерного роста,
3) близость к дому,
4) перспективы профессионального развития,
5) уровень предлагаемой должности,
6) соотношение работы и специальности.

Значение заработной платы как критерия ежегодно увеличивается. В связи с несовпадением вышеназванных характеристик после получения диплома почти половина студентов, работавших в период обучения, планируют сменить имеющуюся работу. Следует отметить, что большая доля студентов, которые работали во время обучения, уже к середине выпускного курса находят желаемое место работы.

Выделенные критерии поиска и выбора работы после получения диплома о высшем образовании подтверждают вывод о том, что современные молодые люди в своей трудовой деятельности мотивированы прежде всего материальным фактором. То есть они рассматривают работу как способ достижения материального благополучия и в связи с этим часто жертвуют своими профессиональными ожиданиями[1].

Если сравнивать запросы выпускников, работавших в период обучения и не работавших, то можно отметить, что в целом выпускники, начавшие трудовую деятельность в период обучения, более активны, амбициозны и рассчитывают на более высокие позиции в профессиональной сфере. Желаемое место работы сразу после получения диплома о высшем образовании в представлениях выпускников выглядит следующим образом (табл. 1).

Выпускники сразу после получения диплома видят себя работающими по специальности на должности специалиста с заработной платой выше среднего уровня по региону почти на 25 %. Работа желательна в организациях, предприятиях государственного сектора, в крупной по размерам, желательно престижной организации, расположенной в крупном городе. Работать хотели бы по обычному графику (8 часовой рабочий день и 2 выходных). Основные необходимые составляющие социального пакета, по мнению выпускников: оплачиваемый отпуск, наличие медицинского обслуживания, оплачиваемый больничный лист. Причем при оценке характеристик работы как во время, так и после обучения на последнем месте стоит социальный пакет. При трудоустройстве молодые специалисты признают важность данной характеристики, но готовы отказаться от нее в пользу других.

Описанные характеристики желаемой работы показывают стремление молодых людей к обеспечению себя и достойному качеству жизни. И в их системе ценностей получение высшего образования должно им это гарантировать. К сожалению, наличие диплома о высшем образовании не обеспечивает получения высокооплачиваемой работы. Более того, на региональном рынке труда практически отсутствует связь между уровнем оценки знаний в дипломе и возможностью получить высокооплачиваемую должность[2].

---

[1]Уколов Р.А. Ценности труда и профессионально-карьерного роста среди молодежи: результаты социологического исследования // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 15. – С. 25–29.

[2] Саксельцева Л.Я., Тарский Ю.И. Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в фокусе социологии // Вестник Поволжского института управления. 2016. – № (4) 55.– С. 85–90.

Таблица 1 – Характеристикижелаемойработы
Table 1 – Characteristics of the desired work

Характеристики желаемой работы	Выпускники, работавшие в период обучения	Выпускники, не работавшие в период обучения
Местоположение организации	Крупный город, другой регион	Областной центр, Саратовская область
Статус организации	Коммерческий сектор, индивидуальное предпринимательство	Государственный сектор
Размеры организации	Крупная организация	Средняя по размерам организация
График работы	Пять рабочих дней, два выходных либо свободный	Пять рабочих дней, два выходных
Заработная плата	Более 30 тыс. рублей в месяц	20–25 тыс. рублей в месяц
Соотношение работы и полученной специальности	В большей степени стремятся к работе по полученной специальности	Стремятся найти работу по специальности, но высокая доля тех, кому все равно в какой сфере работать

Интересными представляются особенности поиска работы, отмеченные выпускниками. Выпускники, которые к середине выпускного курса нашли гарантированное рабочее место, куда они трудоустроятся после получения диплома, отмечали, что нашли его при помощи родителей, знакомых либо в местах прохождения практики. Студенты, кто не искал работу в период обучения, при поиске работы после получения диплома прежде всего рассчитывали на ресурсы сети Интернет и центр развития карьеры образовательной организации.

Ежегодно растет доля выпускников бакалавриата и специалитета, планирующих продолжить обучение. Большинство из них (87 %) планируют обучаться в магистратуре. Причем для большинства студентов, планирующих обучение в магистратуре, важным является продолжение обучения в той же образовательной организации. Что касается направления подготовки, то около 40% выпускников бакалавриата и специалитета, желающих продолжить обучение в магистратуре, хотели бы сменить направление подготовки. То есть доля тех, кто рассматривает магистратуру как альтернативу второму профессиональному образованию, остается очень большой. Выпускники бакалавриата и специалитета стремятся повысить уровень образования с целью получения дополнительных бонусов при трудоустройстве. Абитуриенты магистерских программ отмечают, что они поступают в магистратуру с целью получить возможность устроиться на более престижную и высокооплачиваемую работу. Кроме того, среди абитуриентов магистерских программ в последние три года увеличивается доля неработающих абитуриентов, пришедших сразу после получения диплома бакалавра или специалиста с целью продлить период обучения.

Важно отметить, что абитуриенты магистерских программ разделяют профессиональные навыки и уровень компетенций бакалавров и магистров, чего практически не делают работодатели на региональном рынке труда. В представлении выпускников (бакалавров и специалистов) магистр должен уметь самостоятельно исследовать, разрабатывать, реализовывать и адаптировать проекты, ведущие к получению новых знаний, новых решений. В представлениях работодателей все молодые специалисты с высшим образованием должны уметь четко и своевременно выполнять типовые и вновь возникающие профессиональные задачи в рамках должностных полномочий. При таком несовпадении в восприятии

магистерского образования высок риск для выпускников магистратуры не реализовать основную цель, с которой они поступали на данный уровень образования. Не совпадают также и качества, необходимые молодым специалистам для успешного трудоустройства (табл. 2).

Таблица 2 – Качества, необходимые молодым специалистам для успешного трудоустройства
Table 2 – Qualities needed by young professionals for successful employment

В представлениях выпускников	**В представлениях работодателей**
Уровень практических знаний и умений	Способность работать в коллективе, команде
Навыки работы на компьютере, знание необходимых программ	Способность воспринимать и анализировать новую информацию и развивать новые идеи
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	Готовность и способность к дальнейшему обучению
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	Навыки работы на компьютере, знание необходимых программ
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда

В целом можно отметить, что выпускники год от года более точно представляют свою будущую работу и начинают искать желаемую работу как можно раньше. В тоже время уровень требований к будущей работе сразу после получения диплома несколько завышен, региональный рынок труда не всегда может их удовлетворить.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что проблема трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием очень сложная и не может иметь однозначного решения. В целом можно отметить, что выпускники год от года более точно представляют свою будущую работу и начинают искать желаемую работу, как можно раньше. В тоже время уровень требований к будущей работе сразу после получения диплома несколько завышен, региональный рынок труда не всегда может их удовлетворить.

Таким образом, риски недостаточно высокого уровня трудоустройства выпускников у образовательных организаций высшего образования отчасти связаны с различиями в требованиях и представлениях выпускников и работодателей о профессиональных качествах, навыках молодых специалистов, а также в желаниях и стремлениях молодых специалистов в сфере трудоустройства и возможностях работодателей по их удовлетворению.

Очевидно, что в ближайшее время ответственность образовательных организаций за успешное трудоустройство своих выпускников будет только расти. Поскольку требования, предъявляемые государством к данной сфере деятельности образовательных организаций, ужесточаются. Работодатели же зачастую не готовы к активному участию в подготовке специалистов. Возможности влияния образовательной организации на данную ситуацию заключаются, прежде всего, в активном развитии механизмов взаимодействия с работодателями и в формировании адекватных реальной ситуации запросов выпускников.

Библиография/References:

1. Аветисян В.П., Шишкина Е.С. Конкурентоспособный выпускник вуза глазами работодателя // Основы экономики, управления и права. – 2015. – № 3. – С. 77–82.

2. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования. – URL:

http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=vpo.

3. Мониторинг трудоустройства выпускников. Министерство образования и науки РФ. – URL: http://vo.graduate.edu.ru.

4. Нор-Аревян О.А. Социальное партнерство в сфере трудоустройства студентов российских вузов: опыт регионального исследования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. – № 6-1. – С. 107–113.

5. Саксельцева Л.Я., Тарский Ю.И. Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в фокусе социологии // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – № (4) 55. – С.85–90.

6. Сычева В.О. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – № (4) 55. – С. 91–96.

7. Уколов Р.А. Ценности труда и профессионально-карьерного роста среди молодежи: результаты социологического исследования // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 15. – С. 25–29.

8. Чернышкина Н.Я. Трудоустройство выпускников вузов: опыт социологического анализа // Вестник ПАГС. – 2013. – № 6 (39). – С. 59–63.

1. Avetisian, V.P., Shishkina, E.S. (2015) Konkurentosposobnyi vypusknik vuza glazami rabotodatelia [Competitive graduate by the eyes of an employer] // Osnovy ekonomiki, upravleniia i prava [Basics of economy, management and law]. – № 3. – P. 77–82. (In Russ.)

2. Informatsionno-analiticheskie materialy po rezul'tatam provedeniia monitoringa effektivnosti deiatel'nosti obrazovatel'nykh organizatsii vysshego obrazovaniia [Information and analytical materials on the results of monitoring of efficiency of activity of educational institutions of higher education].– URL: http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=vpo. (In Russ.)

3. Monitoring trudoustroistva vypusknikov [Monitoring of employment of graduates]. Ministerstvo obrazovaniia i nauki RF. – URL: http://vo.graduate.edu.ru. (In Russ.)

4. Nor-Arevian, O.A. (2014) Sotsial'noe partnerstvo v sfere trudoustroistva studentov rossiiskikh vuzov: opyt regional'nogo issledovaniia [Social partnership in the field of employment Russian students: experience of regional rese] // Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki [Humanities, Social-economic and Social Sciences]. – № 6-1. – P.107–113. (In Russ.)

5. Saksel'tseva, L.Ia., Tarskii, Iu.I. (2016) Problemy zaniatosti i trudoustroistva molodezhi v fokuse sotsiologii [Youth employment issues in terms of sociology] // Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniia [The Bulletin of the Volga Region Institute of Administration]. – № (4) 55. – P. 85–90. (In Russ.)

6. Sycheva, V.O. (2016) Trudoustroistvo vypusknikov vuzov: problemy i puti ikh resheniia [Graduate's employment: challenges and solutions] // Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniia [The Bulletin of the Volga Region Institute of Administration]. – № (4) 55. – P. 91–96. (In Russ.)

7. Ukolov, R.A. (2014) Tsennosti truda i professional'no-kar'ernogo rosta sredi molodezhi: rezul'taty sotsiologicheskogo issledovaniia [Labour and career values of young people: the results of sociological research] // Teoriia i praktika obshchestvennogo razvitiia [Theory and practice of social development]. – № 15. – P. 25–29. (In Russ.)

8. Chernyshkina, N.Ia. (2013) Trudoustroistvo vypusknikov vuzov: opyt sotsiologicheskogo analiza [Higher education graduates employment: practice of sociological analysis] // Vestnik PAGS [The Bulletin of the Volga Region Institute of Administration]. – № 6 (39). – P. 59–63. (In Russ.)