

DOI: 10.12731/2218-7405-2016-6-199-218

УДК 331.5

ОЖИДАНИЯ И ПРЕДПОЧТЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Орлова В.В.

Цель: анализ предпочтений студентов и выпускников на рынке города Томска, обоснование согласования карьерных ожиданий и реальной действительности для студенческой молодежи при дальнейшем трудоустройстве.

Методология: Исходными являются концепции постиндустриального общества (Д. Белл), общества сетевых структур (М. Кастельс), социальной мобильности (П. Сорокин). Для изучения предпочтений студентов и выпускников на рынке труда выбраны методы анкетирования и полуструктурированного интервью.

Результаты: В статье предпринята попытка проанализировать предпочтения студентов и выпускников на рынке города Томска. Обоснованы рыночные и нерыночные факторы, влияющие на предпочтения молодежи при трудоустройстве.

Область применения результатов: результаты могут быть востребованы для осуществления личностно-ориентированного учебного процесса в условиях профессионального учебного заведения.

Ключевые слова: предпочтения студентов; работающая молодежь; социальный лифт.

THE EXPECTATIONS AND PREFERENCES OF THE LABOUR MARKET FOR GRADUATES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Orlova V.V.

Purpose: analysis of the preferences of the students and graduates of Tomsk market, harmonization of career expectations and reality for

students at further employment. Purpose: analysis of the preferences of the students and graduates of Tomsk market, harmonization of career expectations and reality for students at further employment.

Methodology: Original concepts are the post-industrial society (D. Bell), society of network structures (M. Castells), social mobility (P. Sorokin). For learning preferences of students and graduates on the labour market, selected methods of questioning and poluformalizovanogo interview.

Results: in the article attempted to analyze the preferences of students and graduates of Tomsk on the market. Justification market and non-market factors affecting young people's preferences in employment

The scope of the results: the results can be used for the implementation of student-centered educational process in terms of professional educational institution.

Keywords: *preferences of students; working youth; social elevator.*

В настоящее время (технологический период развития общества) происходит изменение требований к профессионально-квалификационной сфере труда, социокультурной плоскости. Новые императивы ориентируют молодежь на большую инициативу, самостоятельность, способность работать в команде, умение планировать не только свое время, но и профессиональную траекторию.

Указанное обстоятельство актуализирует изучение взаимного ожидания работодателей и выпускников вузов, для того чтобы приблизиться к решению несоответствия между рынком труда и образовательным уровнем и квалификацией. Появляются новые тенденции в структуре рабочих мест. Теоретической базой для изучения данных тенденций могут служить концепции постиндустриального общества (Д. Белл), общества сетевых структур (М. Кастельс), социальной мобильности (П. Сорокин), и др.

Сегодня у молодежи складывается представление о работодателе, как о требовательном руководителе, который ведет отбор персонала по жестким критериям. Он создает остроту кадровой проблемы, которую пытается решить самостоятельно; склонен про-

двигать и переобучать собственных работников, а при приеме на работу отдает преимущество имеющим опыт работы и обладающим связями [1, с. 40]. Действительно, с каждым годом количество студентов и образовательных учреждений увеличивается, а вместе с этим и текучесть кадров. Также, «работодатели отмечают позитивное влияние реализации программ подготовки персонала на: снижение текучести наиболее способных специалистов, динамизм развития предприятий. Особенно это происходит в таких сферах, как новые технологии производства и менеджмента, расширение сети контактов предприятий, в том числе с зарубежными партнерами, улучшение положения предприятий на рынке капитала путем лучших и более разветвленных контактов с потенциальными инвесторами» [2, с. 40]. По итогам данного исследования методом структурированного глубокого интервью работодателей выяснилось, что большинство из них готовы трудоустраивать молодых выпускников.

В целом, можно выделить ряд объяснений данного факта:

1. Потребность в использовании молодой энергии, потенциала, творческих способностей, потому как молодые люди более открыты к новым переменам, подходам к реализации трудовой деятельности.
2. Возможность оплачивать труд молодых специалистов низкой заработной платой, чем оплачивать труд опытных сотрудников.
3. Возможность активировать работу старых работников, потому как большинство молодых людей очень динамичны и своей энергией могут заряжать других людей.
4. Молодые специалисты легче интегрируются в организационную среду предприятия, чем опытные специалисты, уже с наработанным стажем работы.

Важно отметить тот факт, что правительство страны старается поддерживать трудоустройство граждан. Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. № 1089 региональные программы предусматривали реализацию

следующих дополнительных мероприятий: «опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения; организация общественных работ, временного трудоустройства, стажировки в целях приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения» [3]. На сегодняшний день образование является больше универсальным, чем специальным, потому как в процессе обучения студенты получают не столько знания, сколько набор определенных компетенций, которые важны работодателям.

Для становления профессиональных компетенций у молодого человека очень важно их формирование на трех стадиях: до образовательного учреждения, во время учебы и после окончания обучения. Исследователи отмечают, что работодатели готовы брать на практику и даже доучивать молодых, но подчеркивали: учить будем новым технологиям, новым методикам, специфике бизнеса, но выпускник должен уже обладать базовыми знаниями по информационным технологиям, по деловому этикету и др. Также, отметим, что при приеме на работу в приоритете остаются все-таки работники со стажем, но существует дефицит некоторых инженерных специальностей. Поэтому молодых специалистов этой области охотно принимают на работу.

Образование является главным составляющим ресурсом для продвижения в профессиональной деятельности [4, 5]. Для того чтобы с помощью трудоустройства поддерживать обеспечение студенческой молодежи и выпускников возможностью «социального лифта», в России реализуются федеральные и региональные программы, конкурсы, исследовательские гранты и т.д. Например, «Агентство Стратегических Инициатив», реализует всероссийский проект «Лифт в будущее». Данный проект – молодежный интернет-портал, который производит поиск и поддержку талантливой студенческой молодежи, а также школьников для развития системы кураторства. За счет открытой информации об интеллектуальной и социальной активности участника за период его обучения в

школе и вузе, портал позволяет обеспечить его востребованность в российских научных коллективах или компаниях. Кураторы (представители науки, образования и бизнеса) отвечают за профессиональный рост студентов-стипендиатов конкурсов, проходящих в рамках проекта «Лифт в будущее». Таким образом, реализация такого глобального проекта дает возможность молодым людям для самореализации и, главное, шанс продвигаться вверх по карьерной лестнице.

Также, государство предоставляет возможность работающей молодежи другие дополнительные элементы образования, такие как:

1. Профессиональная подготовка граждан – это получение знаний и навыков по ускоренной программе, причем это делается для выполнения какой-либо определенной работы;
2. Переподготовка граждан – приобретение дополнительных умений и навыков по образовательным программам для реализации нового вида профессиональной деятельности;
3. Повышение квалификации граждан – повышение профессионализма и компетенций граждан, которые уже имеют профессию.

Существует как минимум два типа применения знаний выпускников высших учебных заведений: научно-исследовательская и научно-педагогическая деятельность. Карьера в этой области – сложный и многоступенчатый процесс. Например, «социальный лифт» ученого Российской академии наук строится на его карьере, а именно по должностным ступеням, которые заключены в положении РАН. Первая ступень – младший научный сотрудник, который исполняет свои обязанности под руководством ответственного исполнителя. В обязанности младшего сотрудника входят проведение экспериментов, наблюдения, составления отчетов, изучение научной литературы. «Вторая ступень – научный сотрудник, проводит исследования и разработки по отдельным разделам (этапам) проектов, тем в качестве ответственного исполнителя, и (или) самостоятельно осуществляет сложные исследования, эксперименты и наблюдения» [6, с. 12]. Третья ступень – старший на-

учный сотрудник, который держит руководство уже над группой работников, составляет методические программы по проведению исследований. На четвертой ступени – ведущий научный сотрудник. Осуществляет научное руководство уже по конкретным темам исследований, следит за работой сотрудников, дает обоснования исследовательских разработок, а также ведет подготовку научных кадров. Пятая ступень – главный научный сотрудник, осуществляет руководство над исследованиями по самостоятельным направлениям фундаментальных и прикладных исследований. Шестая ступень – руководитель структурного подразделения, который обеспечивает подготовку проектов планов научных исследований и его координацию данного учреждения. На седьмой ступени – ученый секретарь, в его обязанности входят обеспечение подготовки проектов планов исследований, разрабатывает планы Ученого совета. Восьмая ступень – заместитель директора по науке, который осуществляет общее руководство над выполнением планов научно-исследовательских работ. И на девятой ступени – директор учреждения, эта должность является самой престижной в организации. Этот пример показывает возможность карьерного роста.

Высшее образование выступает как социальный ресурс профессионального становления молодежи. Образование развивает знания и природные задатки, способствует росту интеллектуального потенциала не только личности, но и общества, государства. Оно формулирует отношение подрастающего поколения к труду, предопределяет профессию и квалификацию, способствует повышению эффективности и качества производства» [6, 7]. Действительно, еще со школы образование готовит человека к дальнейшей жизни в обществе, дает шанс применять свои приобретенные знания и навыки для дальнейшего развития, как в трудовой деятельности, так и в социальном плане. С помощью института образования добивались успеха многие известные ученые и у каждого человека уже со школьной скамьи есть этот шанс.

Эмпирическую базу составили результат исследования, проведенного в апреле-мае 2016 г. Основные методы сбора информации

являлись анкетирование и полуструктурированное интервью, которые позволили определить место образования в структуре карьерных ожиданий для молодежи города Томска. Обработка результатов произведена с помощью электронных таблиц Microsoft Excel. Выборка: двухступенчатая, гнездовая. Первая ступень: отбор осуществлялся по критерию принадлежности к организации; вторая ступень – выбор образовательного учреждения и курса обучения.

Объект исследования – молодежь города Томска от 16 до 35 лет ($n=174$) (подобный возрастной интервал был выбран на основе стратегии молодежной политики в Российской Федерации, разработанной на период до конца 2016 года). Предмет исследования – образование как социальный лифт в структуре карьерных ожиданий для молодежи города Томска. В процессе исследования, респонденты были поделены на две категории молодежи: студенческая и работающая.

Для того, чтобы оценить обоснованность трудовых притязаний для каждой категории была разработана отдельная анкета. Все респонденты являются студентами и выпускниками (работающая молодежь) образовательных учреждений города Томска. В опросе принимали участие студенты Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР), Сибирского медицинского университета (СИБГМУ), Томского государственного университета (ТГУ) и «Колледжа индустрии питания», торговли и сферы услуг. Также, в опросе принимали участие работники Департамента лесного хозяйства Томской области, НПФ «Микран», ООО МФО «Томское финансовое агентство», сеть магазинов «Быстроном».

Анкета, предназначенная для студенческой молодежи, состояла из двух блоков, состоящих из открытых и закрытых вопросов. Первый блок вопросов – ожидания от получаемого образования при трудоустройстве, второй блок – степень удовлетворенности образованием.

Анкета, разработанная для работающей молодежи состояла из трех блоков. Первый блок – значимость карьерного роста, второй

блок – степень удовлетворенности трудоустройством, третий – значение дополнительного образования при трудоустройстве.

Обсуждение результатов исследования

Из 174 респондентов, участвующих в исследовании, количество опрошенных студенческой молодежи – 103, а работающей молодежи – 71.

Таблица.

Структура выборки респондентов

	Количество респондентов
Работающая молодежь	71
Департамент лесного хозяйства Томской области	19
ООО МФО «Томское финансовое агентство»	16
НПФ «Микран»	17
Сеть магазинов «Быстроном»	19
Студенческая молодежь	103
ТУСУР	30
ТГУ	22
СибГМУ	29
КИПТСУ	22

В анкетировании студенческой молодежи приняли участие респонденты разного уровня образования: бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры, а также, студенты среднего профессионального учреждения. Распределение по полу произошло следующим образом 69,9% муж., 30,1% жен.

Для того чтобы поступить в образовательное учреждение в России, абитуриенту нужно пройти конкурсный отбор, сдать экзамены. Кроме того, с поступлением в вуз тесно связан процесс дополнительной подготовки к поступлению и сопутствующие инвестиции в подготовку – как денежные, так и временные. На вопрос «Что повлияло на выбор Вашей специальности?» самым популярным ответом в исследовании стал «результаты вступительных экзаменов». Следующие ответы по популярности – «интерес

к данной специальности» и «ситуация на рынке труда». Многие молодые люди при поступлении в образовательное учреждение руководствуется популярностью каких-либо специальности, их спросом на рынке труда. В настоящее время идет тенденция к смещению акцента потребностей рынка в научно-технических кадрах, поэтому молодежь стремится осваивать технические профессии, все чаще удаляясь от гуманитарных направлений.

На вопрос «Что вы ожидаете от получаемого образования при устройстве на работу?», 68,9% респондентов выбрали вариант ответа «хорошую заработную плату». Это подтверждает исследование А.В. Андреевской, которое она описала в своей статье «Мечты российской молодежи или так уж притягателен Газпром?». В данном исследовании на вопрос «Когда Вы решаете на какую работу пойти, что для Вас является самым важным» 72% ответов было дано в пользу уровня заработной платы [8, с. 19].

В первую очередь именно уровень заработной платы и выстраивание карьеры могут послужить для молодежи социальным лифтом. Недаром, большая часть опрошиваемых студентов (57,3%) считают важным «наличие карьерного роста».

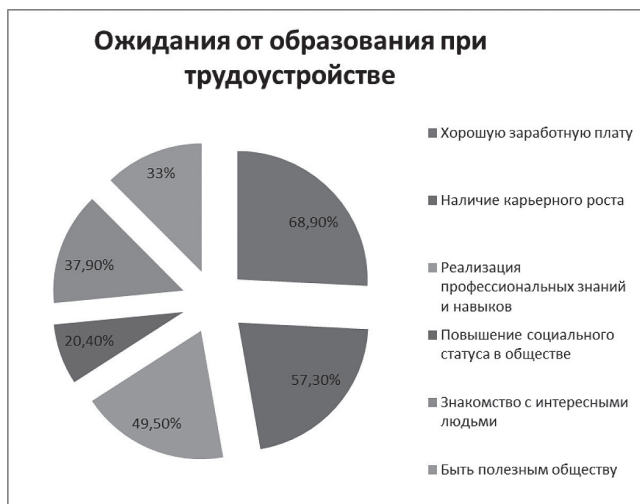


Диаграмма 1. Ожидания респондентов от образования при трудоустройстве

Однако всего 20,4% респондентов отметили пункт «повышение социального статуса в обществе». Таким образом, возникает противоречие между представлениями студентов о взаимосвязи повышении социального статуса и наличием карьерного роста. Кроме того, студенческая молодежь не придает особого значения (73,8%) типу организации, в которой они хотели бы трудоустроиться (Диаграмма 2).

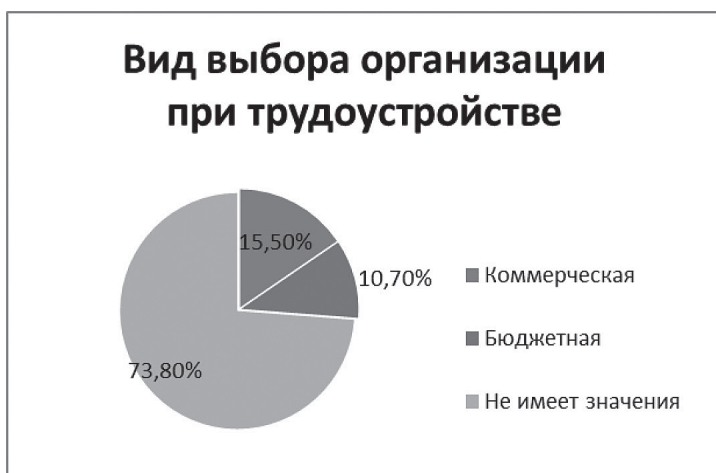


Диаграмма 2. Вид организации трудоустройства респондентов

62,1% студентов собирается повышать свой уровень образования, не будут повышать – 12,6%, а 25,2% еще не могут определить-ся с выбором. Можно предположить, что в большинстве, молодые люди осознают значимость образования в настоящее время, но многие не могут точно ответить сами себе на вопрос о том, станет ли все-таки образование определяющим социальным лифтом в их жизни. Эту гипотезу подтверждает и следующие ответы респондентов на вопросы предложенной анкеты: 55,3% студентов считает, что образование не обязательно может стать для них социальным лифтом, а 7,8% вовсе не видят в образовании продвижение вверх по социальной лестнице.

В целом, по опросу студенческой молодежи можно сделать следующие выводы:

1. При поступлении, абитуриенты руководствуются ситуацией на рынке труда, но зачастую на поступление в образовательное учреждение очень сильно влияет результат вступительных экзаменов, поэтому не всегда поступают туда, куда изначально хотели.
2. При трудоустройстве студенты хотят иметь хорошую заработную плату, наличие карьерного роста, однако отмечают, что повышение социального статуса в обществе для них почти не имеет значения.
3. Точного ответа на предмет влияния образования на продвижение по социальной лестнице большинство респондентов дать не могут. С одной стороны, они готовы повышать свой уровень образования, хотя верить в то, что оно поможет им достичь престижа и высот, а с другой – существуют сомнения, молодежь не знает каким образом определить реальную значимость образования при устройстве на работу.

В анкетировании работающей молодежи приняли участие выпускники как высших учебных заведений, так и среднего профессионального и среднего общего образовательных учреждений (Диаграмма 3). Выпускники работают как в бюджетных (46,5%), так и в коммерческих организациях (53,5%).



Диаграмма 3. Уровень образования респондентов

Трудовой стаж является важным для любого работающего человека, не только потому, что от него зависит будущая пенсия, но и потому как стаж может являться значимым фактором для продвижения вверх по карьерной лестнице. Скорее всего, человека не повысят в должности, если он не проработал в какой-либо организации хотя бы один год. Также, работодателю важен стаж работы при трудоустройстве, ведь стаж может говорить о компетентности работника, о его знаниях и умениях. В данном социологическом исследовании принимали участие молодые люди с разным стажем работы.

Должность может определять не только статус человека как работника, но и его социальное положение. В данном социологическом исследовании принимали участие молодые люди, занимаемые разные должности, такие как: руководители подразделения организации (1,4%), заместители подразделения организации (9,8%), основную массу опрашиваемых респондентов составили рядовые сотрудники – 88,7%. Это объясняется тем, что многие из работающей молодежи еще не успели добиться каких-либо карьерных успехов, так как согласно стратегии молодежной политики в Российской Федерации, разработанной на период до конца 2016 года, возрастной промежуток молодежи определяется от 14 до 35 лет. Распределение респондентов по полу произошло следующим образом 57,7% муж., 42,3% жен.

На вопрос «Совпадает ли специализация Вашей работы с полученной в учебном заведении профессией?» 67,6% респондентов ответили «Да», остальные 32,4% выбрали вариант ответа «Нет». Очень важно отметить тот факт, что молодые люди, у которых нет высшего образования, больше работают не по специальности, чем молодежь с высшим образованием. Данную тенденцию подтверждает исследование Федеральной службы государственной статистики (Росстат), которое было проведено в 2012 году: чем ниже уровень образования, тем больше людей работает не по специальности. Провальные группы – имеющие основное общее (8–9 классов) и среднее общее образование. Там огромное несоответствие работы и специальности – 72% и 67% соответственно.



Гистограмма 1. Совпадение специализации и профессии респондентов

Карьера занимает важное место в структуре потребностей современного человека, оказывая тем самым влияние на его удовлетворенность трудом и жизнью в целом. Успешная карьера обеспечивает человеку материальное благополучие, удовлетворение его высших психологических потребностей, таких, как потребность в самореализации, в уважении и самоуважении, в успехе и власти, потребность в развитии и расширении пространства судьбы.

Желание человека оптимизировать карьерное развитие с особенностями нынешней ситуации в развитии российского общества. Как показывает исследование, студенческая молодежь отдает предпочтение карьерному росту (57,3%), работающая молодежь также говорит о том, что в их планах есть перспектива карьерного роста (77,5%). Однако, почти у половины респондентов (40,8%) занимаемая ими должность не позволяет продвигаться вверх по карьерной лестнице. Отсюда возникает проблема отсутствия карьерного роста. Этим также объясняется текучесть кадров, потому как многие работники стремятся к карьерному росту, но не все организации могут его обеспечить. Поэтому чаще всего многие люди работают определенный срок, набираются опыта, приобретают определенные навыки и меняют место работы на более выгодное.

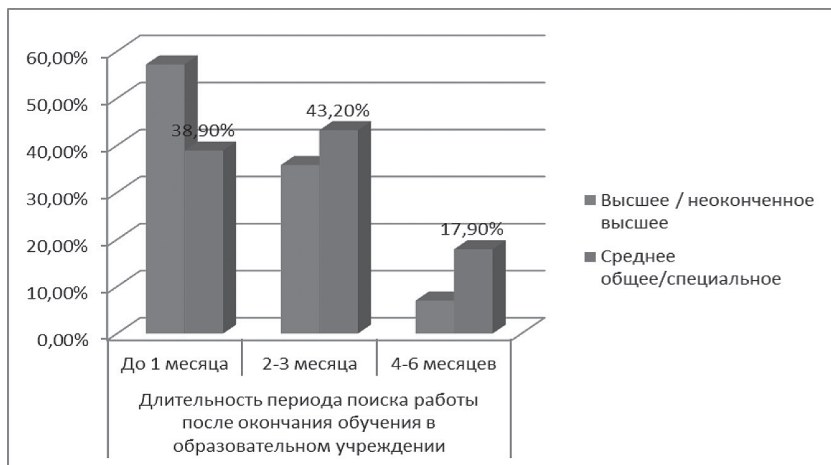
Рынок труда сейчас переполнен соискателями работы, так что устроиться на солидное, высокооплачиваемое место сейчас представляет большую сложность. Что же влияет на успешное трудоустройство выпускников образовательных учреждений? Образование играет важную роль при приеме на работу молодого человека. Проявляется тенденция необходимости получения образования атрибутивной значимости, то есть документа о полученном образовании. Как отмечают респонденты исследования, именно документ о полученном образовании является определяющим фактором успешного трудоустройства. В итоге, на вопрос «Что повлияло на Ваше трудоустройство?» ответы респондентов распределились следующим образом: 50,7% – личный потенциал, 49,3% – документ о получении образования, 39,3% – личные связи.



Диаграмма 5. Определяющие факторы трудоустройства

По результатам анкетирования работающей молодежи было замечено, что больше всего респондентов (46,5%) отметили длительность периода поиска работы после обучения в образовательном учреждении до 1 месяца. Далее, 2–3 месяца искали работу 39% опрошенных молодых людей, и 15,5% респондентов ответили, что

период поиска работы составил от 4 до 6 месяцев. Однако, очень важно отметить тот факт, что ответы респондентов разделились по уровню образования, так как большинство молодежи, которая имеет, к примеру, среднее профессиональное или среднее общее образование, говорят о том, что поиск работы составил от 2 до 3 месяцев. По исходным данным (Гистограмма 2) можно сделать вывод, что имея высшее образование, гораздо легче найти подходящую работу, это доказывает значимость высшего образования как фактора конкурентоспособности на рынке труда.



Гистограмма 2. Длительность периода поиска работы респондентов

Следует упомянуть о том, что больше чем половины опрошенных студентов планируют повышать свой уровень образования (62,1%). Что касается работающей молодежи, то они также, в большинстве своем, ответили «Да, обязательно» (49,3%). 33,8% респондентов ответили «Нет, меня устраивает мой уровень образования на данный момент» и 16,9% респондентов сомневаются в выборе.

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействуют ряд рыночных и нерыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда. К рыноч-

ным факторам относится: складывающийся спрос на рынке труда, полезность ресурса для предприятия, эластичность спроса на труд по цене, изменение цен на потребительские товары и услуги. К нерыночным факторам относятся: меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат; на ставку заработной платы и условия найма существенное влияние может оказывать политика профсоюзов, сила профсоюзного движения; конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника – данный фактор связан прямой зависимостью с величиной заработной платы [9].

В предложенной нами анкете респондентам предлагалось оценить, насколько совпадает заработная плата на данный момент с ожидаемой заработной платой по десятибалльной шкале, где 1 – полностью не совпадает, 10 – полностью совпадает. Из результатов Гистограммы 3 видно, что средняя оценка совпадения ожидаемой и реальной заработной платы – 6,6. Это говорит о том, что далеко не все респонденты довольны заработной платой.



Гистограмма 3. Оценка совпадения ожидаемой и реальной заработной платы

Далее, респондентом предлагалось оценить степень удовлетворенности работой в целом, также как и в предыдущем вопросе, по десятибалльной шкале. Удовлетворение от работы — показатель того, насколько человек доволен своей работой. Обычно имеется в

виду удовольствие от процесса труда. На удовлетворённость работой влияют разные факторы: стиль и культура управления, вовлечённость в работу, наличие полномочий в принятии решений. Это очень важный показатель, который часто подвергается исследованию. Данное исследование показало, что средний балл удовлетворённости своей работой у респондентов (60%) составляет 7,2. Это означает, что более половины работающей молодежи все-таки устраивает их профессиональная деятельность.

Образовательные учреждения России восприимчивы ко всему новому, прогрессивному, стремятся готовить востребованных специалистов, которые в процессе обучения становятся компетентными в своей профессиональной деятельности. В настоящее время не малую роль в становлении талантливых специалистов играет и система дополнительного образования, так как оно является одной из форм непрерывного образования, в процессе которого студенты параллельно с высшим образованием или после его получения могут получить специфические знания и навыки, необходимые для реализации профессиональной деятельности. Также, уже на рабочих местах молодой кадровый состав какой-либо организации может проходить учебно-научную стажировку, профессиональную переподготовку, что тоже является из ряда программ дополнительного образования.

На вопрос предлагаемой анкеты «Есть ли у Вас дополнительное образование?» 35,2% респондентов ответили «Да». Это говорит о том, что дополнительное образование имеет место быть при поддержании профессионализма работников.

Далее опрашивались молодые люди, которые ответили, что имеют дополнительное образование. На вопрос «Что из нижеперечисленного дополнительного образования у Вас имеется?» 16,7% респондентов, которые имеют среднее профессиональное и среднее техническое образование, отметили, что впоследствии приобрели высшее образование. 25% работающей молодежи имеют второе высшее образование; профессиональную переподготовку проходили 12,5%, а 33,3% человек проходили учебно-научную стажировку.

На вопрос «Помог ли Вам документ о дополнительном образовании при трудоустройстве на работу?» 55,6% респондентов ответили, что наличие дополнительного образования никак не повлияло при устройстве на работу. К сожалению, не всегда такого рода образование может пригодиться при трудоустройстве молодых выпускников образовательных учреждений.

По итогам проведенного исследования можно сделать некоторые выводы: существует проблема трудоустройства молодых людей по приобретенной специализации в образовательном учреждении: молодежь, обучающаяся в вузах, находит работу по специальности гораздо чаще, чем молодежь, обучающаяся в суза, большинство респондентов желают строить карьерную траекторию, но не все могут себе позволить осуществить этот шаг; влияние образования имеет атрибутивное значение; часто работодателю становится важным наличие именно документа о полученном образовании, а не глубокие знания по профессиональной деятельности молодежи; длительность периода поиска работы респондентами после окончания образовательного учреждения напрямую зависит от статуса этого учреждения.

Список литературы

1. Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 37–45.
2. Гневашева В.А., Сукталиева Э.В. Высшее профессиональное образование в системе ценностей современной молодежи // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 2. С. 126–130.
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. N 1089 г. Москва «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2009/01/14/subsidii-subiekty-dok.html> (дата обращения: 14.06.2016).

4. Орлова В.В. Социальная зрелость молодежи: социально-психологический аспект // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2009. № 5. С. 124–125.
5. Виниченко М.В. Трудоустройство выпускников вузов России: проблемы и пути их решения // Социальная политика и социология. 2012. № 4. С. 7–20.
6. Геленкова Е.И., Тюменева Н.В. Высшее образование как социальный ресурс профессионального становления молодежи. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2015/03/10/gelenkova_tyumeneva.pdf (дата обращения: 22.06.2016).
7. Орлова В.В. Социализация молодежи: потенциал регионального социума // Социум и власть. 2011. № 1. С. 23–27.
8. Андреевкова А.В. Мечты российской молодежи или так уж притягателен Газпром? // Молодежь и общество. 2011. № 2. С. 12–27.
9. Жулина Е.Г. Европейские системы оплаты труда [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://fictionbook.ru/static/trials/00/17/28/00172861.a4.pdf> (дата обращения: 1.06.2016)

References

1. Avraamova E.M., Verpakhovskaya Yu.B. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2006. № 4, pp. 37–45.
2. Gnevasheva V.A., Suktalieva E.V. *Znanie. Ponimanie. Umenie*. 2012. № 2, pp. 126–130.
3. Russian Federation Government Resolution dated December 31, 2008 N 1089 Moscow “On the granting of subsidies from the federal budget to the budgets of the Russian Federation on the implementation of additional measures to reduce tensions on the labor market of the Russian Federation”. <https://rg.ru/2009/01/14/subsidii-subiekty-dok.html>
4. Orlova V.V. *Mezhdunarodnyy zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy*. 2009. № 5, pp. 124–125.
5. Vinichenko M. V. *Sotsial'naya politika i sotsiologiya*. 2012. № 4, pp. 7–20.
6. Gelenkova E.I., Tyumeneva N.V. *Vysshee obrazovanie kak sotsial'nyy resurs professional'nogo stanovleniya molodezhi* [Higher education as

a social resource of professional formation of youth]. http://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2015/03/10/gelenkova_tyumeneva.pdf

7. Orlova V.V. *Sotsium i vlast'*. 2011. № 1, pp. 23–27.
8. Andreenkova A.V. *Molodezh' i obshchestvo*. 2011. № 2, pp. 12–27.
9. Zhulina E.G. *Evropeyskie sistemy oplaty truda* [European wage system]. <http://fictionbook.ru/static/trials/00/17/28/00172861.a4.pdf>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Орлова Вера Вениаминовна, доктор социологических наук, профессор кафедры философии и социологии
Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники
пр. Ленина, 40, г. Томск, Томская обл., 634050, Российская Федерация
orlova_vv@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Orlova Vera Veniaminovna, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Department of Philosophy and Sociology
Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics
40, Lenin pr., Tomsk, Tomsk Region, 634050, Russian Federation
orlova_vv@mail.ru