

**УПРАВЛЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ ВУЗА  
И ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ,  
ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА**

**Калугина Д. А.**

кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры теории и социологии управления Уральского института управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, д. 66 diana-kalugina@yandex.ru

**Климова Г. Г.**

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры теории и социологии управления Уральского института управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, д. 66 gklimova@hotmail.com

УДК 316.334.2  
ББК 60.561.23

**Цель.** Исследование направлено на изучение состояния рынка труда молодых специалистов, требований работодателей к данной группе, выделению приоритетных критериев будущих специалистов с позиции работодателей и анализу готовности бизнеса участвовать в реализации механизмов регулирования системы образования.

**Методы.** В процессе исследования были использованы практические прикладные методы: метод анкетирования и анализ документов. Количественной базой для исследования явились данные опроса руководителей организаций и структурных подразделений.

**Результаты.** В ходе исследования выявлены общекультурные, личностные и профессиональные компетенции молодых специалистов, выделены наиболее значимые и приоритетные с точки зрения работодателей, выявлен интерес руководителей организаций и структурных подразделений к партнерству с вузами.

**Научная новизна.** Выявлены и проанализированы ключевые компетенции и качества молодых специалистов, востребованных на рынке труда; исследована активность бизнеса участвовать в совместных программах с вузами по проблемам регулирования системы высшего образования.

*Ключевые слова:* трудоустройство молодых специалистов, профессиональные и специальные качества выпускника вуза, требования работодателя к претендентам.

**MANAGING THE UNIVERSITY-ENTERPRISE INTERACTION AT  
TRAINING IN-DEMAND SPECIALISTS AT LABOUR MARKET**

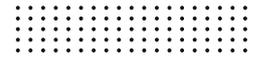
**Kalugina D. A.**

Candidate of Sociology, Assistant Professor, Associate Professor of Theory and Sociology of Management Department of the Ural Institute of Management-branch, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), 66, 8 Marta str., Ekaterinburg, Russia, 620990, diana-kalugina@yandex.ru

**Klimova G. G.**

Candidate of Pedagogical Sciences, Assistant Professor, Associate Professor of Theory and Sociology of Management Department of the Ural Institute of Management-branch, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), 66, 8 Marta str., Ekaterinburg, Russia, 620990, gklimova@hotmail.com

**Purpose.** The research is aimed at studying the labor market of young professionals, the employers' requirements for this group, identifying priority criteria of the perspective specialists from the employers' position and analyzing business readiness to participate in the implementation of the education system regulation mechanisms.



*Калугина Д. А., Климова Г. Г.*

**Methods.** In the course of the study practical application methods: survey and analysis of documents were used. The data of the surveys of the heads of organizations and structural subdivisions were the quantitative basis of the research.

**Results.** The study revealed common cultural, personal and professional competences of young professionals, highlighted the most important and of top priority ones from the point of view of employers, revealed the interest of the heads of organizations and structural subdivisions to interact in partnership with universities.

**Scientific novelty.** Key competencies and qualities of young professionals in demand in the labor market are identified and analyzed; the activity of businesses to participate in joint programs with universities on the problems of higher education system regulation is researched.

*Key words:* employment of young specialists, professional and special qualities of university graduates, employer's requirements for applicants.

Молодежная безработица и трудоустройство молодых специалистов-выпускников вузов остается одной из острейших проблем в сфере труда.

Интерес социологии к проблемам занятости и трудоустройства молодежи существовал давно и актуализировался в период перехода России к рыночной экономике. Проблемам взаимодействия образования и рынка труда, и образования и общества посвящены труды В. И. Добренкова, В. Я. Нечаева [1], Ф. Э. Шереги [2], Г. Е. Зборовского [3], Г. А. Чердиченко [4]. Исследования по социальной динамике студенчества, проблемам подготовки к трудоустройству в вузе проведены В. Я. Вишневым [5], А. В. Меренковым [6]. Однако, на наш взгляд, недостаточное внимание уделено такому важному участнику процесса трудоустройства молодежи, как работодатель. Какого специалиста готов принять современный работодатель, какие компетенции востребованы сегодня на рынке труда, готов ли работодатель вместе с вузом формировать эти компетенции – это направления дальнейших исследований в сфере занятости молодежи.

Исходя из данных Роскомстата на 2013 г. численность молодых людей (15–30 лет) составляет около 35 % трудоспособного населения России [7]. На сегодняшний день ситуация на рынке труда сейчас далека от идеала как для работодателя, так и для соискателя работы. Совершенно конкурентный рынок труда характеризуется полным, абсолютным равенством условий купли-продажи рабочей силы: одинаковыми квалификацией, качеством труда, наличием полной информации о свободных рабочих местах и уровне заработной платы, мобильностью рабочей силы, невозможностью воздействовать на заработную плату ни со стороны покупателя, ни со стороны продавца [8]. А так же отсутствием безработицы и дефицита кадров.

Реальная ситуация такова. Более 65 % выпускников вузов трудоустраиваются не по специальности, от общего числа безработных на возрастную группу молодежи от 20 до 29 лет приходится самый высокий показатель – 18–21 % [9].

Социологическая энциклопедия обозначает молодежь как большую общественную группу, имеющую специфические социально-психологические черты, определенные возрастными особенностями, социально-политическим и общественно-экономическим положением [10]. В российской статистике и социологии возраст молодежи определяется в границах 16–30 лет.

Способность найти свое место на рынке труда – один из важнейших аспектов интеграции молодежи в социально-экономическую жизнь общества и показатель качества полученного образования. От того, насколько молодые люди реализуют себя на рынке труда, во многом зависит благополучие общества и собственное благополучие человека (другими словами – выполнение социального заказа на качественное образование).

Под рынком труда будем понимать сферу формирования спроса и предложения на рабочую силу, через которую осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок [11]. Исследователи отмечают, что понятие «рынок труда» появилось в России в связи с переходом страны к рыночной экономике. Началом образования рынка труда в нашей стране следует считать 1991 год, когда реально начались реформы в экономике и социальной сфере, а также был принят Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [12].

Рынок труда играет ведущую роль и в системе профориентационных факторов студенческой молодежи. Такое положение обусловлено тем, что другие факторы макросреды (средства массовой информации, система органов вузовской профориентации и т.п.) в условиях рыночного хозяйства являются своеобразными «трансляторами» влияния рынка труда. Их функционирование оказывается в наше время в прямой зависимости от его требований. Давление рынка труда испытывают на себе высшее профессиональное образование, система вторичной занятости студентов, СМИ и система профориентации студентов.

Несмотря на то, что при трансляции информации происходит ее определенное искажение в сторону идеализации реальной ситуации, это все же лучше



Калугина Д. А., Климова Г. Г.

Таблица 1. Распределение респондентов по сферам деятельности организации

Сфера деятельности предприятия (организации)	Количество респондентов	
	абсолютное	%
Торговля	26	20,6
Сфера услуг	33	26,2
Производство	25	19,8
Перевозки	3	2,4
Связь	5	4
Финансы	24	19
Государственное и муниципальное управление	8	6,4
Другое	2	1,6

подмены положения на рынке труда обстановкой на рынке образовательных услуг. Устранение дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы требует новых подходов в деятельности учебных заведений, их ориентации на реальное положение в сфере занятости и прогнозные характеристики рынка труда.

В условиях «образовательного бума» и расширения доступа в учреждения высшего профессионального образования (платного государственного и негосударственного), молодежь пытается через образование заложить основы материального благополучия и обеспечить возможность профессионального роста. Используя данную ситуацию, система высшего образования получила возможность выжить и развиваться. Усиливают эту тенденцию дифференциация на рынке образовательных услуг, расширение их многообразия, активное использование технологий формирования потребительского спроса на профессии.

Качество профессиональных знаний, которые специалисты получают в течение пяти лет, а бакалавры – в течение четырех, в целом не плохое, но работодатели сегодня высказывают обеспокоенность отсутствием необходимых компетенций. Выпускники не умеют ладить с людьми, адаптироваться в новом коллективе, брать на себя ответственность, им не хватает умения в одних ситуациях быть лидерами, в других – идти за лидером и т.д. Иначе говоря, вуз концентрирует внимание только на прочности знаний и развитии научного потенциала, а работодателю нужен специалист, приспособленный к рынку. В результате наш выпускник, в большинстве, не может вписаться в рыночную экономику или слишком долго это делает.

По статистике уже около половины организаций отбирают работников, оценивая компетенции, а не знания, и 34 % компаний собираются перейти на этот

метод [13]. Но большинство студентов затрудняется показать себя должным образом, а работодатель не может увидеть нужных качеств. Учебное заведение, фокусируя внимание на академических знаниях, не развивает способности понять потребность потенциального работодателя и «продвигать себя».

Авторами данной статьи в 2011–2014 гг. проведено социологическое исследование среди работодателей – руководителей предприятий и организаций, где проходили практику студенты Уральского института управления (филиала РАНХиГС) по специальности «Менеджмент организации». Всего было опрошено 126 респондентов – руководителей организаций и структурных подразделений.

Работодатели практически сходятся к единому мнению – 75 % ответили, что приоритетным критерием выбора претендента являются общекультурные и личностные компетенции кандидата, второе место занимает качество образования (57 %). Судя по результатам опроса большинство компаний или уже используют оценку по компетенциям (52 %) или готовы к ней перейти (34 %).

Один из наиболее важных вопросов касался требований работодателя, поэтому попросили наших респондентов сформулировать профессиональные и специальные качества (умения, навыки), которые работодатель хотел бы видеть в молодом специалисте – претенденте

Таблица 2. Качества дипломированного специалиста, наиболее значимые для работодателя

Компетенции и качества, указанные респондентами	Количество ответов	
	абсолютное	%
Коммуникабельность (умение работать с людьми)	86	68
Хорошая профессиональная подготовка «хороший профессионал»	72	57
Ответственность	52	41
Аккуратность в работе с документами	44	34
Способность быстро перестраиваться с одного вида работы на другой (гибкость, мобильность)	42	33
Владение знаниями и навыками в нескольких сферах (универсальность, «человек-оркестр»)	36	28
Способность к освоению новых знаний («обучаемость»)	22	17
Исполнительность	15	12
Способность к лидерству	8	6,3



Калугина Д. А., Климова Г. Г.

Таблица 3. Качества специалиста, указанные в объявлениях о вакансиях [14]

Компетенции и качества, указанные респондентами	Количество ответов	
	абсолютное	%
Ответственность	68 259	26,2
Коммуникабельность	43 003	16,5
Грамотность	36 330	14
Желание зарабатывать	22 648	8,7
Энергичность	20 547	8
Умения работать в команде	17 635	6,8
Нацеленность на результат	16 250	6,2
Доброжелательность	9 766	3,7
Системность в работе	5 813	2,2
Креативность	4 360	1,7
Аналитический склад ума	4 211	1,6
Дисциплинированность	3 107	1,2
Быстрая обучаемость	2 673	1
Честность	2 359	0,9
Лояльность	2 228	0,8
Умение работать с большим количеством информации	470	0,18
Стрессоустойчивость	15	0,0057

на рабочее место. Вопрос был задан в открытой форме. Объем анкеты позволял указать до двенадцати качеств и компетенций, однако, большинство респондентов ограничилось 2–4. После обработки информации ответы разделились на следующие группы:

Таким образом, наиболее привлекательным для работодателя является ответственный коммуникабельный работник, обладающий профессиональными знаниями. Последнее противоречит устоявшемуся представлению о то, что ценен сам по себе диплом о высшем образовании, а указанная в нем специальность не очень важна. Подобная позиция работодателя позволяет задуматься, скорее, не о цвете дипломной корочки, а о том, каким образом претендент сможет подтвердить свои профессиональные компетенции.

Показательным является то, что работодатели сами указали качества №5,6,7 – которые были разделены на три группы. Сводятся они, так или иначе к одному: современный специалист должен хорошо разбираться в пересекающихся областях деятельности, (например, управление, право, IT и т.п.), быстро усваивать новую информацию, переключаться с одного вида деятельности на другой. Данные компетенции возможно развить еще в процессе обучения в вузе, но важно найти способ донести это до потенциального работодателя.

В пользу наличия лидерских качеств высказалось только 6 % руководителей компаний. Хотя современных молодых людей принято воспитывать лидерами, подавляющее большинство руководителей не ищет лидерских качеств в молодых специалистах. Вероятно, ценность этой компетенции повышается с приобретением сотрудником профессионального и коммуникативного опыта. То есть компании хотят сотрудничать с теми, кто готов вложиться в работу и впоследствии стать ее опорой.

Опираясь на мнение работодателей к искомым компетенциям претендентов на работу можно добавить, что рады будут дисциплинированным, лояльным к политике компании, честным, трудолюбивым, этичным, целеустремленным, работоспособным.

К качествам, мешающим трудоустройству – антикомпетенциям – относят чаще всего амбициозность, конфликтность, лень, неорганизованность, безответственность.

Были сравнены полученные результаты с другими исследованиями. Наиболее интересная в рамках данного исследования информация размещена на ресурсе медиа-холдинга «С. media» – макс-парк. Авторы материала проанализировали вакансии, размещенные 259 860 работодателями, на сайте Работа Mail.Ru и составили картину предпочтений.

Комментируя полученные показатели, авторы контента указывают, на тот факт, что, «не прописывая некоторые требования к кандидату в тексте вакансии, работодатель подразумевает, что соискатель априори ими обладает» [14].

В первых строках таблицы снова дублируется и ответственность и коммуникабельность и грамотность (вероятно, имеется в виду грамотность профессиональная). Также заметно желание работодателя заполучить энергичного работника, нацеленного на результат, стремящегося к высоким заработкам (качество, наиболее часто встречающееся в требованиях к менеджерам по продажам).

Чтобы быть уверенными в полученных данных был задан работодателям вопрос о том, какие качества своих сотрудников они больше всего ценят, и предложили выбрать три. Выбор респондентов представлен в таблице 4.

Среди качеств, наиболее ценных в сотруднике организации, вновь появляется коммуникабельность. Но самым приоритетным качеством является точность выполнения поручений, а стремление к развитию, получению новых знаний, инновациям, творчеству далеко не самый часто встречающийся выбор. Возможно, наши респонденты оценили это как «саморазвитие» или их насторожило слова «инновации» и «творчество», которые любят далеко не каждый руководитель. В трендах, однако, остались такие

способности, как быстро перестраиваться, гибко реагировать на трудности, приспосабливаться к ситуации, а способность всегда соответствовать правилам и инструкциям неожиданно оказалась не самым популярным выбором. Склонность к индивидуальной работе и работе в команде оцениваются с небольшим разрывом. Здесь предпочтения, вероятно, зависят от характера работы.

71 % наших респондентов указали, что нуждаются в специалистах по маркетингу и продажам, 22 % – в тех, кто способен участвовать в управлении и реализации проектов, 32 % нужны специалисты по управлению персоналом, 28 % – управлению производством, 37 % – по работе с финансами.

Возможно, кризис внес в потребности компаний в молодых специалистах свои коррективы, но 62 % опрошенных за несколько лет руководителей предприятий и организаций испытывают потребность в молодых специалистах и могут их принять. Большинство даже готовы предоставить места для прохождения практики и принимать на работу выпускников с необходимыми умениями и навыками. Однако всего 5 %

могли бы предложить интересующие организацию темы научно-исследовательских или курсовых работ, дипломных проектов. Никто не считал для себя возможным организовывать и проводить совместные с вузом мероприятия, создавать выбранным студентам возможность для получения необходимых предприятию компетенций. Всего 2 % опрошенных готовы обсуждать требования к подготовке выпускников.

Создается впечатление, что у бизнес-организаций сохраняется потребительское отношение к системе образования: «дайте нам готового работника, научите его всему». Хотя сегодня достаточно большое многообразие форм взаимодействия вузов с работодателями: привлечение их к корректировке учебных планов, преподавание отдельных дисциплин в рамках учебного плана, рецензирование работ студентов, проведение спецкурса по технологии успешной карьеры, руководство научными работами, совместная разработка практикоориентированных курсовых и дипломных проектов по запросам работодателей, заключение договоров и проведение целевой подготовки, проведение совместных массовых мероприятий, консультирование, стажировки и т.д.

На высшую школу ложится достаточно сложная задача – подготовить компетентных специалистов. Тут можно еще раз отметить, что речь идет не только об уровне образования и не об оценках в дипломе, а совершенно о других категориях воспитания, обучения и самообразования.

К сожалению, в вузах нет специальных дисциплин, на которых каждый студент мог бы оценить количественно и качественно свои компетенции, чтобы усовершенствовать их в процессе обучения. Большинство вузов не обладает необходимыми базами данных, помогающими в оценке компетенций и конструктивной оценке будущего специалиста.

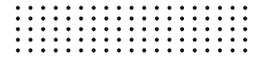
Вуз преобразует методики преподавания, совершенствует материальную и информационную базы, пытается, таким образом повысить качество обучения и улучшить подготовку. Однако даже стандарты нового поколения не учитывают потребности работодателя, а работодатель инертен. Он не умеет, а зачастую, не хочет сотрудничать с вузом.

Существующая ситуация свидетельствует о необходимости необходимо для предприятий стать участниками образовательного процесса. Возникает острая необходимость запустить этот сложный механизм, приблизить работодателя к процессу обучения, определить роль вуза и роль самих работодателей, разработать технологии взаимодействия, методы совместной работы и инструментарий для конкретных ситуаций.

В некоторых вузах России этот механизм уже работает. Формы взаимодействия с работодателями перешли из области теории в область практики. И тому

Таблица 4. Качества, которые руководителя больше всего ценят в сотрудниках

Качество сотрудника	Количество выборов	
	абсолютное	%
Способен к воодушевлению, убеждению, проявлению инициативы	12	9,5
Способен быстро перестраиваться, гибко реагировать на трудности, приспосабливаться к ситуации	72	57
Коммуникабельный, легко входит в контакт с клиентами и коллегами	74	58,6
Склонен к индивидуальной работе	26	20,6
Стремится к развитию, получению новых знаний, инновациям, творчеству	15	12
Точно исполняет поручения, данные вышестоящим руководителем	100	79,3
Вдумчивый, ограниченный в контактах с людьми, более эффективный в работе с техникой, документами	30	23,8
Делает всё в соответствии с установленными правилами, инструкциями	20	15,8
Предпочитает командную работу	20	15,8
Склонен системно анализировать сложившуюся ситуацию	9	7,1



Калугина Д. А., Климова Г. Г.

примеров достаточно. Такие центры уже созданы в Москве, Санкт-Петербурге, Астрахани, Георгиевске, Владивостоке, Тверской области и т.д. Называются они по-разному, имеют разные концепции, формы деятельности, но цель одна – у студентов не должно быть проблем с трудоустройством или проблем с самой собой при отсутствии оного. Если специалиста не берут на работу, то этот специалист должен понимать субъективные и объективные причины отказа в работе.

Следует отметить, что ряд правительственных документов России определил перспективы развития сотрудничества, в том числе и высших учебных учреждений и бизнеса. Примером тому является Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. В документе определено, что «развитие системы профессионального образования предусматривает расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса» [15].

Для функционирования эффективной и действующей системы нужно создавать работоспособную структуру, которая будет выполнять интегрирующую функцию между студентом, вузом и работодателем. Необходимость создания такого альянса сотрудничающих организаций, прежде всего, связана с требованиями рынка труда, что предполагает тщательное планирование механизмов регулирования системы высшего образования и создания площадок для открытого партнерства.

#### Литература:

1. Добренков В. И. Общество и образование. М.: ИНФРА-М, 2003. 379 с.
2. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. 592 с.
3. Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А. Профессиональное образование и рынок труда // Социол. исслед. 2003. № 4. С. 99–100.
4. Первые шаги после окончания учебных заведений / Отв. ред. Г. А. Череди́нченко. СПб.: Изд-во РХГИ, 2001.
5. Вишне́вский Ю. Р. Профессиональный выбор студентов и ресурсный подход: от потенциала к реализации // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер. «Социальные науки». 2012. № 1 (25). С. 22–27.
6. Меренков А. В. Особенности и проблемы формирования профессиональных ориентаций учащейся молодежи // Университетское управление: практика и анализ. 2009. № 6. С. 31–37.
7. Распределение населения по возрастным группам / Российский статистический ежегодник 2013 г. // Федеральная служба государственной статистики [электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_13/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_13/Main.htm) (дата обращения 12.05.2015)
8. Экономика для юристов. Учебное пособие [электронный ресурс]. URL: <http://bibliotekar.ru/economika-dlya-yuristov/68.htm> (дата обращения 16.05.2015)
9. Табл. 5.16. Распределение численности безработных по возрастным группам/ Российский статистический ежегодник, 2013) / Федеральная служба государственной статистики [электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_13/IssWWW.exe/Stg/d1/05-16.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_13/IssWWW.exe/Stg/d1/05-16.htm) (дата обращения 16.05.2015)
10. Молодежь/Российская социологическая энциклопедия [электронный ресурс]. URL: <http://sociologicheskaya.academic.ru/> (дата обращения 19.05.2015)
11. Рынок труда/ Энциклопедия инвестора//Словари и энциклопедии на «Академике» [электронный ресурс] URL: <http://investments.academic.ru/> (дата обращения 20.05.2015)
12. Мазин А., Мазина А. Выпускники вузов на рынке труда // Человек и труд. 2011. № 5. с. 34–38.
13. Официальный сайт Центра тестирования и развития в МГУ «Гуманитарные технологии» [электронный ресурс]. URL: <http://teletesting.ru/mp.php> (дата обращения 25.05.2015)
14. Какие качества хотят видеть в сотрудниках работодатели? [электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://maxpark.com/community/politic/content/3438768> (дата обращения 25.05.2015)
15. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) [электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_90601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_90601/) (дата обращения 27.05.2015)

#### References:

1. Dobrenkov V. I. Society and education. M.: INFRA-M, 2003. 379 p.
2. Gorshkov M. K., Sheregi F. E. The youth of Russia: sociological portrait. M.: TsSPiM, 2010. 592 p.
3. Zborovskiy G. E., Shuklina E. A. Professional training and labor market // Sociologicheskie issled. 2003. № 4. P. 99–100.
4. The first steps after graduation) / Ed. by G. A. Cheredinichenko. SPb.: RHGI Publishing 2001.
5. Vishnevskiy Yu. R. Professional choice of students and resource-based approach: from potential to implementation // Vestnik Nizhegorod. Universit. im. Lobachevskogo. Ser. «Social. nauki». 2012. № 1(25). P. 22–27.
6. Merenkov A. V. Features and problems of formation of professional orientations of students // Universitetskoe upravlenie: Praktika i analiz. 2009. № 6. P. 31–37.



*Калугина Д. А., Климова Г. Г.*

7. Population by age group / the 2013 Statistical Yearbook // Federal State Statistics Service [e-resource]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_13/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_13/Main.htm) (date of reference 12.05.2015)
8. Economics for lawyers. Coursebook [e-resource]. URL: <http://bibliotekar.ru/economika-dlya-yuristov/68.htm> (date of reference 16.05.2015)
9. Unemployment by age group / Statistical Yearbook, 2013. // Federal State Statistics Service [e-resource]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_13/IssWWW.exe/Stg/d1/05-16.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_13/IssWWW.exe/Stg/d1/05-16.htm) (date of reference 16.05.2015)
10. The youth / Russian sociological encyclopedia. [e-resource]. Access mode: URL: <http://sociologicheskaya.academic.ru/> (date of reference 19.05.2015)
11. Labour market / Encyclopedia of investor. / Dictionaries and encyclopedias on the «Akademik» [e-resource]. URL: <http://investments.academic.ru/> (date of reference 20.05.2015)
12. Mazin A., Mazina A. University graduates in the labor market // Chelovek i trud. 2011. № 5. P. 34–38.
13. The official website of the Center of testing and development in the Moscow State University «Humanitarian Technologies» [e-resource]. URL: <http://teletesting.ru/mp.php> (date of reference 25.05.2015)
14. Which features do employers want to see in employees? / [e-resource]. Access mode: URL: <http://maxpark.com/community/politic/content/3438768> (date of reference 25.05.2015)
15. On the Concept of Long-Term Socio-Economic Development of the Russian Federation for the period up to 2020: Order of the Government of the Russian Federation of 17.11.2008 № 1662-r (as amended on 08.08.2009) [e-resource]. URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_90601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_90601/) (date of reference 27.05.2015)