

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФИЛЬНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ, ОТЕЧЕ- СТВЕННАЯ ПРАКТИКА

А. А. Борисова, М. М. Киселева

ФГБОУ ВПО

*«Новосибирский государственный технический университет»,
г. Новосибирск*

Bborisova2012@yandex.ru; Kiselevamm@mail.ru

К базовым постулатам теории конкурентоспособности выпускников вузов, активно разрабатываемой в последнее время как одного из теоретико-прикладных направлений экономики труда, можно отнести:

– выигрыш в конкурентной борьбе за лучшие рабочие места оценивается по величине значимых параметров трудоустройства, характеризующих занятые выпускниками позиции на рынке труда;

– сравнение параметров трудоустройства выпускников основано в том числе и на оценке меры использования ресурсосберегающих технологий формирования профессионального потенциала, поиска работы и наращивания стоимости человеческого капитала. Критерии ресурсосбережения связаны с минимизацией потерь компетенций, времени и финансового обеспечения при переходе молодого специалиста от образовательного процесса к трудовой деятельности. Поэтому актуально изучение инструментов обеспечения и содействия профильному трудоустройству.

Отправными исследованиями по изучению становления молодежного рынка труда и особенностей закрепления в профессии признаны многолетние лонгитюдные наблюдения отечественных и зарубежных специалистов – Д. Л. Константиновского, 1977 [1]; А. А. Мателениса, 1983 [2]; В. Н. Шубкина, Г. А. Чередниченко, 1985 [3]; М. Титма, Э. Саар, 1986 [4]; А. А. Козлова, А. В. Лисовского, 1986 [5]; К. А. Абульхановой-Славской, 1991 [6]; Е. Д. Вознесенской, 2002 [7]. Наличие структурной диспропорции молодежного рынка труда и тенденция снижения частоты профильного трудоустройства выпускников вновь актуализировали исследовательский поиск по изучению образовательно-карьерных траекторий.

Масштаб последствий труднодоступности достойной занятости (например, потери в связи с массовыми протестами выпускников вузов

в странах Евросоюза в 2013 г., трудовая миграция, сопровождающаяся вымыванием профессионального капитала страны и пр.) вынуждает вести поиск решений в контексте международного взаимодействия. В настоящее время реализуются национальные проекты, направленные на выявление факторов, влияющих на успешность трудоустройства молодых специалистов (J. W. Atkinson, J. O. Raynor, R. Linn [8], Д. С. Попова,

Е. Г. Григорьевой, Л. А. Новопашиной, Ю. А. Тюменевой, Ю. В. Кузьминой [9]). Значительная величина экономического ущерба из-за непрофильного трудоустройства выпускников обуславливает заинтересованность государственных институтов активизировать деятельность вузов по обеспечению приемлемых значений показателя трудоустройства. Министерство образования и науки включает показатель трудоустройства (как обратное от числа зарегистрировавшихся в службах занятости) выпускников в перечень критериев оценки эффективности вузов. Успешной реализации поставленных перед вузами задач, на наш взгляд, препятствуют особенности формирования в отечественной экономике структуры рабочих мест для специалистов высокого квалификационного уровня и ограничения в спросе работодателей на высокий профессиональный потенциал специалистов. Механизмы регулирования конъюнктуры рынка труда не позволяют в должной мере обеспечить приемлемые значения частоты профильных трудоустройств выпускников. Смещение ответственности с инфраструктурных элементов рынка труда на вузы сопряжено с попыткой поиска новых регуляторов диспропорции молодежного рынка труда.

Взаимодействие «государство – вуз – работодатель» по обеспечению профильного трудоустройства основывается на принципах социального партнерства. Реализация сложившегося механизма взаимодействия сопряжена с такими трудностями, как:

- отсутствие инструментов оценки целевой отдачи участников взаимодействия и, как следствие, доминирование разнополюсных субъективных мнений;
- давление учетно-регулятивных функций надзорных органов и (или) доминантная позиция отдельных участников;
- выстраивание диалога с нарушениями принципа паритетности при согласовании и реализации интересов участников.

Осознание необходимости ввода изменений у всех стейкхолдеров имеется, но поиск конкретных инструментов затруднен. Доминирует

позиция сомнительно-негативной оценки в возможностях быстрого и результативного изменения ситуации. Тем более ценны те примеры взаимодействия «государство – вуз – работодатель», которые показывают реальную отдачу в конкретных показателях, например в виде положительной динамики числа трудоустроенных выпускников по профессии.

Анализ зарубежных практик сотрудничества вузов и предприятий, механизмов трудоустройства студентов показал разнообразие используемых форм, разную глубину включенности субъектов взаимодействия и разную меру нормативно-регулирующего обеспечения процессов. Большинство европейских вузов выполняют консультационные, профориентационные и обучающие функции, без активного вмешательства в трудоустройство [Германия, Франция, Чехия, Польша, страны СНГ (за исключением Белоруссии, в которой при каждом вузе работает комиссия по персональному распределению)]. Поиск работы ведется через традиционные (для отечественной практики) каналы трудоустройства, а также посредством обращения в специализированные государственные службы профессиональной карьеры либо частные Ассоциации помощи выпускникам вузов (Великобритания) [10].

Взаимодействие вузов и работодателей в США во многом схоже с российским. В университетах созданы центры профориентаций в рамках программы «От школы к работе» (с 1994 г.), в которых реализуются и функции по трудоустройству [11]. Центры формируют базы данных о вакансиях и молодых специалистах. Государственное регулирование работы центра минимально. Идеология невмешательства в содействие занятости основана на необходимости самостоятельного формирования профессионально-личностных компетенций, позволяющих выпускникам гибко адаптироваться к требованиям рынка.

В Великобритании реализуется продолжительный комплекс мероприятий содействия в трудоустройстве выпускников. Начиная со старшей школы, профсоветники оказывают учащимся услуги по профориентации и уточнению целевых установок, организации ознакомительных экскурсий и содействию в трудоустройстве. Таким образом, еще до этапа поступления в вуз с абитуриентами ведется комплексная и продолжительная работа по профориентации и самоопределению в мире профессий.

Взаимодействие центров занятости французских учебных заведений основано на консультационном сопровождении в рамках учебного

процесса. Совместно с профконсультантами вырабатывается план учебной и профессиональной деятельности обучающегося, базирующийся на результатах профдиагностики, мотивационных заключений самого обучающегося, учитывая мнение родителей, преподавателей [12]. Дополнительно реализуются совместные программы местных представительств по профессиональной и социальной адаптации.

В структуры немецких университетов включены консультационные бюро, реализующие функции сопровождения студента в учебном процессе. Консультации осуществляются по широкому спектру вопросов: от содействия переводу на другие направления подготовки до поддержки в сложных социальных отношениях. Однако посреднические функции по выстраиванию отношений «выпускник – работодатель» не реализуются специалистами консультационных бюро. Трудоизбыточная конъюнктура вынуждает вузы вводить профориентационные бюро, однако, согласно работе [13], их число не превышает пятидесяти.

Сложилась особенная практика оказания содействия в трудоустройстве выпускникам в вузах Японии, основанная на четком взаимодействии вузов, предприятий и посреднических фирм. В организационные структуры вузов включены центры карьеры. Все первокурсники обязаны регистрироваться и прослушать двухгодичный цикл семинаров по трудоустройству [14]. Поиск работы для поступающих в организации, придерживающихся системы пожизненного найма, жестко стандартизирован (как по последовательности процедур, так и по срокам). К началу третьего курса студенты должны выставить резюме на сайтах поиска работы. В дальнейшем функции по трудоустройству от центра карьеры переходят к ведущим рекрутинговым компаниям, которые организуют встречи работодателей и студентов в формате «Ярмарка презентаций предприятий». Студенты получают право обратиться с заявкой-эссе непосредственно к работодателю единожды в год. В течение последующих трех месяцев работодатель проводит отбор, включающий экзамен и серию собеседований. В июне выпускники получают устное извещение о результатах отбора, а первого октября – письменное уведомление о зачислении в штат. Основное назначение центра карьеры вуза – подготовить студента к конкурсной борьбе за «лучшего» работодателя. Студентов изначально информируют о необходимости получить работу, так как в конкурсе участвуют лишь выпускники одного года. В последующем шанс хорошего трудо-

устройства значительно снижается. Поэтому и работа по подготовке к экзамену и собеседованию ведется с первого курса под руководством и контролем специалистов вуза. Можно выделить как достоинства, так и недостатки японской практики трудоустройства и последствий ее реализации (например, рост числа суицидов, усиление миграции). Акцентируем внимание на роли и действиях вуза по формированию компетенций поиска работы, прохождения собеседований и психологической подготовке выпускника к смене статуса.

Для российских студентов-старшекурсников также характерно одновременное окончание учебного заведения и начала работы. Более 80% выпускников, защищающих диплом, трудоустроены либо имеют предварительные договоренности с работодателем. Действие посреднических структур вуза – центров трудоустройства в формировании трудовых отношений с работодателем минимально (данные исследования авторов): лишь каждый десятый выпускник обращался в вузовские центры трудоустройства или использовал иные каналы с участием вуза. Результаты, полученные по выборке, подтверждаются данными Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) [15]. Доминирующее большинство выпускников трудоустроились через посреднические структуры рынка труда или с помощью близких. Широта охвата конъюнктуры рынка труда средствами сайтов по поиску работ отличается от возможностей центров трудоустройства и информационных порталов вуза. Преимущества последних – специализация, поскольку они обеспечивают целевой поиск на определенном сегменте рынка. Выявлены относительно высокая обновляемость вакансии в базах центров и низкая частота обращений студентов. Полагаем, что центрам трудоустройства пока не удается стать активным посредником в обеспечении занятости выпускников. Организационные и управленческие сложности в работе центров проявляются в низкой результативности их деятельности. Кроме этого, выявлены недостаточная информированность студентов о наличии центров в структуре вуза (66% от числа опрошенных) и, следовательно, низкая отдача (фактическая польза) обращений в них (87%).

Анализ результатов работы центров трудоустройства вузов позволяет выявить доминирование посреднической роли. Анонсирование возможностей обучения технологиям трудоустройства не подкреплено реальными механизмами реализации (за исключением ссылок на ста-

ты по темам «Как составить резюме и пройти собеседование»). Обучение и формирование компетенций позиционирования на рынке и трудоустройства ведется факультативно в рамках учебного процесса. Оценка удовлетворенности качеством подготовки студентов и выпускников к трудоустройству показывает, что практически каждый третий не получил в вузе знаний и навыков по технологиям поиска работы и вынужден был самостоятельно опытным путем их приобретать. Лишь каждый пятый выпускник считает, что система подготовки в достаточной мере сформировала теоретическую и практическую основу технологий поиска и продвижения на рынке. Ограниченное использование ресурсов вуза по трудоустройству и формированию навыков поиска работы сказывается на отчетных показателях вуза о трудоустройстве выпускников, влияет на формирование имиджевой политики на рынке абитуриентов. Ситуацию осложняют слабая нормативно-правовая защищенность молодого специалиста, высокие барьеры входа на рынок, наличие дилеммы выбора у работодателей и борьба конкурентных преимуществ «зрелых» (профессиональный и социальный опыт) и молодых специалистов (современные знания и инструменты организации, совершенствования трудовой деятельности; значительный психофизиологический потенциал). Работодатель зачастую вынужден принимать решение о пригодности соискателей, основываясь на сопоставлении большого и разнообразного перечня данных и собственного опыта найма.

Динамика данных об уровне безработицы молодежи свидетельствует о предпочтениях работодателем опыта и социальной зрелости (т. е. предсказуемости, надежности). Коэффициент превышения уровня безработицы среди российской молодежи в среднем по возрастной группе 15–24 лет, по сравнению с уровнем безработицы взрослого населения в возрасте 30–49 лет составляет 3,2 раза [16]. В докладе «Глобальные перспективы занятости 2013» Международной организации труда (МОТ) при ООН обосновывается пессимистичный прогноз роста молодежной безработицы [17], которая в 2017 г. будет составлять в Испании более 50%, в Италии и Греции – более 30%. Уже сейчас проявляются социальные последствия ее роста в виде общественного недовольства и массовых беспорядков. В дальнейшем прогнозируется возрастание риска формирования «потерянного поколения» (Ekkehard Ernst, ILO) в силу высокой скорости утраты профессионального потенциала в условиях ограниченного спроса на труд и отсут-

ствие финансовой поддержки мероприятий по его (потенциала) актуализации и наращиванию.

Актуализация проблемы молодежной безработицы и ее социальных последствий вынуждает государственные структуры разных стран инициировать и вводить регламентирующие действия, предоставлять налоговые послабления и проводить регулярные мониторинги востребованности выпускников вузов. Например, Закон «Об облегчении трудоустройства выпускников учебных заведений» (Польша), Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку», Закон об общих принципах организации высшей школы (Германия), Приказ об утверждении Положения о порядке финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан (Россия), Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг., Стратегия государственной молодежной политики в РФ (в т. ч. проект «Карьера»), Законопроект «О квотировании рабочих мест для выпускников российских вузов», обращения Российского студенческого союза о принятии Федерального закона «О квотировании первого рабочего места для выпускников вузов».

Формирование системы трудоустройства молодых специалистов находится в стадии становления и наработки нормативно-правового, инструментального обеспечения. Отмечается недостаточность используемых мер стимулирования активности предприятий и вузов [18]. Трудоизбыточная конъюнктура рынка труда, кадровая политика работодателей, ориентированная на краткосрочный период, повышенный спрос на высшее образование позволяют участникам реализовывать пассивные стратегии взаимодействия, последствия которых проявляются в динамике роста неэффективных затрат в образовании, напряженности в обществе, снижении профессионально-квалификационного потенциала.

В международной практике имеется опыт стимулирования работодателей, ведущих найм выпускников вузов или предоставляющих места производственной практики. Например, в Чехии работодатели получают возмещение расходов, связанных с оплатой труда выпускника, который был зарегистрирован на бирже труда. Имеются данные о компенсации расходов работодателей, предоставляющих места произ-

водственной практики или создающих рабочие места для молодых специалистов [19]. Последствия экономического криза 2008 г. вынуждают ограничивать действия ранее разработанных мер социальной поддержки выпускников вуза. Например, во Франции принят Закон о равенстве возможностей, дающий право работодателю заключать контракт первого найма и в последующем в течение двух лет увольнять молодых специалистов до 26 лет без объяснения причин [20], а в России вводятся изменения в ст. 70 Трудового Кодекса и ограничивают права работодателя в установлении запрета на введение испытательного срока для выпускников вузов, имеющих государственную аккредитацию в течение одного года после окончания обучения.

Категория «молодой специалист» выведена из оборота российского нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений. Ранее работодатель компенсировал издержки по найму выпускников вузов и привлечению студентов на практику. В настоящее время российское законодательство не предоставляет налоговых преференций работодателям, взаимодействующие с вузами. Работодатель несет равные обязательства по выплатам отчислений на социальное страхование при разной производительности труда сотрудников, отличающихся стажем работы в профессии. Сложившаяся ситуация на фоне трудоизбыточной конъюнктуры рынка труда снижает заинтересованность работодателя в организации найма выпускников вуза.

Специалистами обосновывается набор возможных стимулов льготного налогообложения. Например, введение сниженных тарифов страховых взносов при приеме выпускников учебных заведений во время испытательного периода или установление дифференцированных тарифов страховых взносов при заключении трудовых договоров с молодыми специалистами с разным периодом работы на рынке. Компенсация найма молодых специалистов может рассматриваться действенным, но не достаточным рычагом в восстановлении практики взаимодействия «вуз – работодатель». Расчет величины возможных налоговых преференций работодателя показывает недостаточность компенсационных выплат. Издержки работодателя выше в 2–10 раз (в зависимости от должности) [21]. Мероприятия по стимулированию налоговых преференций могут рассматриваться как составная часть комплексной программы по усилению заинтересованности работодателей в сотрудничестве с вузами.

Использование гибких форм занятости способствует вовлечению обучающихся в приобретение трудового опыта. В действительности, применение этой меры ограничено, поскольку предложения иницируются в основном предприятиями сфер торговли и услуг. Предприятия иных сфер гораздо реже создают «особые», нетрадиционные условия привлечения и найма молодых специалистов. Следствия ограниченной практики использования гибких форм занятости: для обучающего это отсутствие прямой связи между приобретаемой профессией и опытом трудовой деятельности, что может способствовать профессиональной переориентации и (или) росту нерационально затраченных ресурсов на профессиональное становление; для экономики – усиление диспропорций молодежного рынка труда и кадровый дефицит по определенным профессиям с высокими барьерами входа на рынок труда.

Еще одной мерой стимулирования взаимодействия «государство – вуз – студент – работодатель» можно считать проводимую государством фискальную политику на основе рейтинговых данных. Востребованность выпускников вузов ежегодно исследуется Британским советом по финансированию высшего образования (Higher Education Funding Council for England), по результатам диагностики предусматриваются изменения в объемах централизованно финансируемых программ. Интегрированные национальные базы данных о выпускниках образовательных учреждений (Integrated Postsecondary Education Data System (США), Register of Completed Education and Degrees (Финляндия) позволяют поддерживать актуальные контакты и проводить выборочные социологические исследования. Эти результаты могут быть основанием при определении рейтинга учебного заведения и изменений в финансовой политике. В отечественной практике вопрос о создании единого национального реестра выпускников долгое время оставался в стадии проработки и лишь в 2013 г. началась работа по его формированию и наполнению. Можно полагать, в дальнейшем данные по национальному реестру выпускников будут использованы при определении контрольных цифр приема и политики финансирования вузов.

Масштаб перепроизводства специалистов высшей квалификации в России и величина потерь по причине непрофильного трудоустройства обусловили разработку единой общероссийской системы сбора данных. Это актуализирует работу вуза по введению мероприятий обуче-

ния технологиям трудоустройства, реализации посреднических функций между выпускником и работодателем и представлению инструментального обеспечения фактологического подтверждения данных о трудоустройстве выпускников вузов.

При всей очевидности и подтверждении необходимости решения проблемы актуализации взаимодействия в настоящем наблюдается фрагментарность подходов участников социально-трудовых отношений (государственные органы управления, система образования, работодатели, академическая наука, институты-посредники) к ее решению. Взаимодействия участников осуществляются на фоне недостаточно проработанных стимулирующих мер нормативно-правового законодательства. Вузы вынуждены активизировать работу по содействию занятости своих выпускников и привлечению к бизнес-диалогу работодателей. Последние с меньшей заинтересованностью включаются во взаимодействие, в силу разных причин (например, доминирование стереотипа о неадекватном качестве профессиональной подготовки, неготовность бизнес-практики использовать профессиональный потенциал выпускников, необходимость вложения значительных ресурсов при низкой вероятности и правовой защищенности их окупаемости). Сложности выстраивания диалога «работодатель – вуз» ставят под сомнение возможность получения не только объективных результатов оценки качества подготовки выпускников специализированными профессиональными ассоциациями работодателей, но само участие работодателей в такой работе.

Достижение баланса целевых запросов предприятий и вузов предполагает развитие рыночных и институциональных форм регулирования взаимодействия рынка труда и образовательных услуг на всех уровнях. В последующем, в работе, акцентируется внимание на взаимодействие вуза и предприятия через посредническую структуру – центр трудоустройства выпускников вуза. Сложившаяся модель взаимодействия центров трудоустройства с работодателями, студентами, выпускающими кафедрами отражает проблемы, с которыми сталкиваются все участники. К числу значимых относим рассогласование в требованиях работодателей и наборе компетенций, заложенных в образовательные программы. В многочисленных исследованиях оцениваются диапазон и структура несоответствия. Как правило, оценки локальные с временными ограничениями, реализуемые под конкретные задачи. Фрагментарность работ по оценке не позволяет формировать

комплексный подход изучения мнений всех заинтересованных участников. В настоящее время не выработан универсальный механизм сокращения временного и содержательного дистанцирования. Профессиональный потенциал выпускника не в полной мере соответствует потребностям работодателя и не всегда имеются условия для его актуализации. Низкая востребованность выпускников по специальности обуславливает безработицу и переориентацию в иные сферы деятельности. Полагаем, что в основе комплексного механизма должны закладываться возможности продолжительного мониторинга образовательных-карьерных траекторий, изменений регламентов взаимодействия основных участников с акцентом на введении превентивных мероприятий корректировки компетентностной модели; ввод гибких форм содействия занятости при формировании специфического капитала выпускников вузов. Исследования показывают значимое влияние опыта для высококвалифицированных работ. Существующие проблемы в создании условий приобретения практического опыта способствуют реализации стратегии слабоуправляемого профессионально-карьерного становления. Необходима коррекция взаимодействия участников при проведении работ по приобретению практического опыта студентом.

Диалог бизнес-среды и образования выстраивается в рамках компетентностного дискурса. Инструментальным обеспечением выступают структуры и механизмы оценки рассогласованности и реализации взаимодействия. Значительные диспропорции в структуре спроса и предложения рынка труда обуславливают проблему низких значений показателя профильного трудоустройства выпускников вуза с устойчивой динамикой. Отмена обязательной системы распределения усугубила это противоречие. По оценкам специалистов [22, 23], до сих пор не выстроен механизм замены традиционного распределения выпускников вузов и многие функции либо перешли к субъектам подготовки (кафедры, деканаты), либо не реализуются на уровне вуза. Определение масштаба и величины проблемы непрофильного трудоустройства, необходимость обеспечения согласованного взаимодействия и аккумуляции информации в едином центре обусловили ввод альтернативной замены структуры по координации работ со студентами и выпускниками – центров содействия занятости.

В рамках реализации Приказа Федерального агентства по образованию от 17 декабря 2007 г. № 2345 в каждом образовательном учреждении созданы центры содействия занятости выпускников. Накоплен-

ный практический опыт работы вузовских (с 2008 г.) и межвузовских региональных центров трудоустройства позволяет анализировать результативность их деятельности, выявлять факторы, препятствующие достижению высоких значений показателя профильного трудоустройства, и рассматривать варианты коррекционных воздействий как концептуального характера, так и инструментально-методического обеспечения.

К существенным проблемам работы вузовских центров можно отнести:

- сложность перехода на начальном этапе на самоокупаемость и незаинтересованность (в должной мере) вуза финансировать деятельность центра в полном объеме;

- дистанцированность процессов трудоустройства и формирования профессионально-квалификационного потенциала молодых специалистов. Зачастую центр выступает лишь в роли посредника, работая с исходными данными – требованиями работодателей и возможностями выпускников. Продолжительный период обучения позволяет вводить превентивные меры в формировании трудового потенциала. Динамичность требований работодателей корректирует модель конкурентоспособного выпускника. Актуальная информация о динамике требований и параметрах рынка труда может быть предоставлена только теми структурами, которые ежедневно взаимодействуют как с выпускниками, так и с работодателями. Поэтому полагаем, необходимо расширение функций менеджеров центров трудоустройства и более активное их включение в учебный процесс (например, при корректировке учебных планов, предоставлении аналитических обзоров и мониторингов рынка труда). Это будет способствовать переориентации центров с пассивно-посреднических функций на активно-формирующих структуру и содержание предложения труда;

- отсутствие регламентов деятельности и взаимодействия со всеми звеньями подготовки и трудоустройства выпускников;

- ограниченные возможности поддержания жизнеспособности сайта по трудоустройству, в том числе и по причине недостаточности кадрового обеспечения. Анализ деятельности центров трудоустройства вузов и сохранение негативной тенденции с трудоустройством выпускников вузов потребовали привлечения государственной поддержки на создание единой автоматизированной системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образова-

ния и введения рейтинга центров трудоустройства на основе комплексной оценки их работы.

Перечень обозначенных проблем требует ввода ряда изменений: организационных (например, построение коммуникационных каналов между системами профессиональной подготовки и вывода специалистов на рынок труда); управленческих (интегрирование в сложившуюся организационную структуру; определение принципов финансирования, разработка регламентов деятельности и оценки эффективности); инструментально-методических (поддержание актуальных контактов с работодателями, формирование баз данных, определение и мониторинг ключевых показателей деятельности центра и т. д.). Нивелирование последствий проблем, повышение результативности работы центров и обеспечение положительной динамики показателя профильного трудоустройства требуют комплексного решения и изменения технологии взаимодействия основных участников на протяжении всего периода подготовки, начиная от этапа привлечения и отбора абитуриентов до трудоустройства и мониторинга степени удовлетворенности полученной профессиональной подготовкой и работой.

Подводя итоги, можно отметить, что мировая практика содействия молодежной занятости различается разнообразием используемых форм, глубиной включенности субъектов взаимодействия и мерой нормативно-регулирующего обеспечения. Российская практика проходит этап становления: наработываются нормативно-правовые основания и прикладной инструментарий обеспечения содействия профильному трудоустройству. Ключевым институтом в механизме взаимодействия признается центр занятости вуза. Анализ результативности деятельности центров и особенностей выстраивания каналов сотрудничества выявляет ряд проблем, обусловленных в большей мере пассивно-посредническим участием в содействии занятости. Определены негативные тенденции, усиливающие вероятность роста молодежной безработицы и нарастания социально-экономических последствий неиспользования профессионального потенциала обучающихся. Рассмотрены предложения-регуляторы по содействию занятости и выявлены организационные сложности их реализации.

Список литературы

1. *Константиновский Д. Л.* Динамика профессиональных ориентаций молодежи Сибири. Новосибирск: Наука, 1977. 173 с.
2. *Матуленис А. А.* Включение молодежи в социальную структуру. Вильнюс: Минтис, 1983. 148 с.
3. *Чередниченко Г. А., Шубкин В. Н.* Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессий и трудоустройства). М.: Мысль, 1985. 240 с.
4. *Титма М., Саар Э.* Молодое поколение. М.: Мысль, 1986. 254 с.
5. *Козлов А. А., Лисовский А. В.* Молодой человек: становление образа жизни. М.: Политиздат, 1986. 168 с.
6. *Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 158 с.
7. *Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А., Хохлушкина Ф. А.* Когда наступает время выбора: устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений. СПб.: Изд-во РХГИ, 2001. 568 с.
8. *Linn R.* Personality, Motivation and Achievement By J. W. Atkinson and J. O. Raynor // *British Journal of Psychology*. Vol. 70. Issue 2. May 1999. P. 347–354.
9. *Попов Д. С., Тюменева Ю. А., Кузьмина Ю. В.* Современные образовательные траектории школьников и студентов // *Социологические исследования*. 2012. Т. 334. № 2. С. 135–142.
10. *Анисимов П. Ф.* Финансирование профессионального образования за рубежом. М.: Мастерство, 2001. 88 с.
11. *Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала: Обзорная информация / Сост. В. И. Яровой; Под ред. Г. В. Щекина.* М., 1995. 120 с.
12. *Кодекс образования Франции. Законодательная часть / Под общ. ред. В. М. Филиппова; Науч. ред. и предисл. – А. Н. Козырин, введение – Г. Ф. Ткач.* М.: Статут, 2003. 270 с.
13. *Трудоустройство выпускников в Германии [Электронный ресурс].* URL: <http://www.rabota-nsk.ru/?select=stat&inside=stat152>
14. *Харитоновна Л.* «Сюкацу»: трудоустройство выпускников по-японски // *Карьера – Регион*. 2011. № 9.

15. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ» (RLMS-HSE) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hse.ru/rlms/about> <http://www.hse.ru/rlms>

16. Безработица в России: хорошая статистика скрывает глобальные проблемы [Электронный ресурс]. URL: <http://top.rbc.ru/economics/25/05/2012/652070.shtml>: <http://top.rbc.ru/economics/25/05/2012/652070.shtml>

17. Доклад ООН: безработная молодежь дорого обойдется миру [Электронный ресурс]. URL: http://rus.ruvr.ru/2012_09_04/Molodezhi-predrekli-godi-bezrobotici/

18. *Лобанова Е. Э., Фиронова В. П.* Подготовка и трудоустройство молодых специалистов: мотивация работодателей // Труд и социальные отношения. 2011. № 10. С. 13–23.

19. Декрет «О развитии деятельности по трудоустройству молодежи» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rabota-nsk.ru/>

20. Французские студенты: контракт первого найма может быть и плох, но мы хотим учиться [Электронный ресурс]. URL: <http://ru.euronews.com/2006/04/02/an-anti-protest-demonstration-in-france>

21. *Борисова А. А., Горевая Е. С.* Подготовка конкурентоспособного специалиста для инновационной экономики: потребности предприятия – возможности вузов // Креативная экономика. 2010. № 12 (48). С. 9–15.

22. *Осьмук Л. А., Цой М. Е.* Проблемы взаимодействия университета с бизнес-сообществом в компетентностной парадигме // Идеи и идеалы. 2012. № 2 (12). Т. 1.

Разумова Т. О. Достойная занятость выпускников вузов // Труд и социальные отношения. 2008. № 11. С. 36–44.