УДК 331.5

ОМАРОВА КАМИЛА АБДУРАШИДОВНА

к.э.н., доцент кафедры Социальных и информационных технологий
ФГБОУ ВО Дагестанский государственный университет,
e-mail: kamusya@list.ru

ЭЛДАРОВА АНЖЕЛИКА

магистрант 2 года обучения кафедры Социальных и информационных технологий
ФГБОУ ВО Дагестанский государственный университет,
e-mail: kamusya@list.ru

КУРБАНОВА КАРИНА

магистрант 2 года обучения кафедры Социальных и информационных технологий
ФГБОУ ВО Дагестанский государственный университет,
e-mail: kamusya@list.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация. *Целью исследования* является изучение проблем молодых выпускников при трудоустройстве, анализ факторов, препятствующих их устройству на работу своевременно и по специальности, а также обоснование направлений их адаптации на рынке труда. **Результаты.** В статье выделены проблемы в сфере трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников вузов, указаны критерии, на которые обращают внимание работодатели при принятии решения о трудоустройстве молодых специалистов. По итогам проведенного исследования предложены пути решения выявленных проблем. Обосновано, что вузы могут оказывать эффективное содействие в трудоустройстве выпускников путем ориентации учебного процесса на формирование навыков реальной деятельности в условиях рыночной экономики, усиления практической составляющей в подготовке студентов на основе учебных и производственных практик, ведения проектной деятельности, подразумевающей решение практических задач в рамках обучения в вузе. **Область применения результатов.** Основные выводы и предложения, представленные в работе, могут быть использованы в дальнейшем для решения проблем, связанных с организацией управления процессом трудоустройства выпускников вузов, и способствовать дальнейшей их теоретической разработке.

Ключевые слова: выпускник вуза, молодой специалист, трудоустройство, рынок труда.

OMAROVA KAMILA ABDURASHIDOVNA

Ph. D., associate Professor of Social and information technologies
Dagestan state University,
e-mail: kamusya@list.ru

ELDAROVA ANGELIKA

master's student 2 years of study at the Department of Social and
information technologies Dagestan state University,
e-mail: kamusya@list.ru

KURBANOVA KARINA

master's student 2 years of study at the Department of Social
and information technologies Of the Dagestan state University,
e-mail: kamusya@list.ru

CURRENT PROBLEMS OF EMPLOYMENT AND ADAPTATION UNIVERSITY GRADUATES IN THE LABOR MARKET

Abstract. *The purpose* of the study is to study the problems of young graduates in employment, analyze the factors that prevent them from getting a job in a timely manner and in their specialty, as well as substantiate the directions of their adaptation to the labor market. **Results.** The article highlights the problems in the field of employment and professional adaptation of University graduates, specifies the criteria that employers pay attention to when making a decision on the employment of young professionals. Based on the results of the research, ways to solve the identified problems are proposed. It is proved that universities can provide effective assistance in the employment of graduates by focusing the educational process on the formation of skills of real activity in a market economy, strengthening the practical component in the preparation of students on the basis of educational and industrial practices, conducting project activities that involve solving practical problems in the framework of training at the University. **Scope of the results.** The main conclusions and suggestions presented in this paper can be used in the future to solve problems related to the organization of management of the process of employment of University graduates, and contribute to their further theoretical development.

Keywords: University graduate, young specialist, employment, labor market.

Введение. Выпускники вузов – это особая социальная группа, представленная на рынке труда: с одной стороны, они являются обладателями значительного запаса знаний и умений, с другой – не обладают необходимым профессиональным опытом. В связи с этим они рассматриваются одновременно и как важнейшая часть трудовых ресурсов, но, в то же время, являются достаточно уязвимой социальной группой, которая достаточно часто сталкивается с дискриминацией на рынке труда. В современных условиях высокой конкуренции на рынке труда молодые специалисты сталкиваются со значительными проблемами и барьерами, препятствующими их трудоустройству. Несмотря на активную деятельность различных институтов содействия занятости выпускников вузов, возрастающее внимание со стороны государства к проблеме занятости молодежи, на сегодняшний день процесс трудоустройства молодежи можно охарактеризовать как преимущественно индивидуальный, слабо регулируемый и свободный.

Методы исследования. В современных условиях высокой конкуренции на рынке труда выпускники вузов сталкиваются со значительными проблемами и барьерами, препятствующими их трудоустройству. Так, по данным статистики молодежь является самой многочисленной группой среди нетрудоустроенных лиц и составляет порядка 30% от общего числа зарегистрированных безработных. Кроме того, 25–28% от общей совокупности безработной молодежи составляют выпускники вузов [1].

В своей работе попытаемся выявить проблемы и проанализировать факторы, мешающие молодым специалистам устраиваться на работу своевременно и по специальности.

Необходимо отметить, что понятие «молодой специалист» на сегодняшний день нигде законодательно не закреплено, не упоминается, и только в статье 70 ТК РФ содержатся особые требования и условия при приеме на работу данной категории граждан [2]. Например, здесь отмечено, что к молодому специалисту, впервые ищущему работу, не должно быть применено требование испытательного срока, однако это правило действует только в течение одного года после получения диплома, а также при наличии у учебного заведения государственной аккредитации. В остальном же процедура трудоустройства молодого специалиста ничем не отличается от трудоустройства других категорий граждан.

Многие эксперты, исследующие вопросы формирования и эффективного использования трудового потенциала современной России, считают, что основными причинами, сдерживающими эффективное трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования, являются следующие:

– отсутствует или не в полной мере разработан и используется действенный механизм, который бы обеспечивал взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;

– учреждения системы профессионального образования слабо заинтересованы в трудоустройстве выпускников, а также в организации профориентационной работы с абитуриентами и студентами;

– недостаточно внимания уделяется вузами изучению изменений требований, предъявляемых к квалификации работников на рынке труда, и емкости самого рынка по конкретным профессиям и специальностям;

– кадровая политика, проводимая большинством российских организаций, не совершенна и ориентирована в основном на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие;

– у большинства выпускников отсутствует необходимая социально-трудовая культура, нет навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства;

– весьма завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня у определенной части выпускников учреждений профессионального образования [3].

Сегодня приходится констатировать тот факт, что выпускникам вузов очень сложно трудоустроиться на работу по специальности, полученной в вузе. Многим из них приходится после окончания высшего учебного заведения проходить переподготовку. По данным Росстата, только 40% россиян работают по специальности, полученной за время учебы. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Причин этому несколько. Во-первых, в вузе они получают в основном фундаментальные знания, в то время как для работы требуются навыки практической подготовки [4]. Во-вторых, на рынке труда на некоторые специальности существует незначительный спрос (экономисты, юристы, социологи, психологи и т. п.), а на другие, напротив, спрос повышен (технические специальности). В то же время, по данным ВЦИОМ, среди подростков самыми востребованными и желанными на сегодняшний день остаются профессии, которые связаны с управлением, юриспруденцией, банковским делом и пр., а некоторые абитуриенты (и их более 40% по данным ВЦИОМ) и вовсе поступают в вуз на «модные» специальности, на которых настояли их родители [5]. В результате этого большая армия молодых специалистов с дипломами не могут трудоустроиться по полученной специальности.

Некоторые проблемы трудоустройства выпускников вузов связаны с переходом высших учебных заведений на европейскую систему образования. Если раньше выпускники вузов получали дипломы специалистов, то сейчас идет первая волна выпускников-бакалавров. Многие работодатели, не совсем до конца понимая данные тенденции, отдают предпочтение специалистам, считая при этом бакалавриат более низкой ступенью высшего образования.

Самой распространенной проблемой при трудоустройстве молодых специалистов сегодня можно назвать низкую оплату труда, с которой сегодня сталкиваются более половины (55%) выпускников вузов. Это в большей степени связано с достаточно высокой амбициозностью молодых людей и завышенными ожиданиями по поводу оплаты труда на начальных этапах работы. Этот факт подтверждают и специалисты Регионального молодежного центра занятости «Успех», находящегося в ведении Министерства труда и социального развития РД. Так, специалисты центра занятости отмечают, что выпускники вузов довольно часто отказываются от предлагаемой ими работы по причинам, связанным с невысокой оплатой труда. В то же время, по мнению работодателей, молодые специалисты существенно переоценивают свои возможности, требуя высокую заработную плату, которая, по их мнению, не соответствует их компетенции. К тому же, работодатели отмечают, что практически у всех выпускников отсутствует какой-либо практический опыт работы в выбранной сфере, в то время как в условиях экономического кризиса все работодатели пытаются оптимизировать свои расходы путем уменьшения издержек на оплату труда и отдают предпочтение при приеме на работу человеку с опытом работы, от которого можно ждать отдачи в минимальные сроки, не вкладывая деньги и время для его обучения. Исследовательский центр Superjob приводит данные, что только крупные компании (с численностью штатов более 1000 сотрудников) готовы принимать на работу специалистов без опыта работы [6].

Из этого вытекает другая проблема, заключающаяся в высокой степени неудовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников. Многие выпускники вузов считают,

что наличие высшего образования, а именно, диплома об окончании вуза, является «проходным билетом» в счастливое будущее. Однако в реальности далеко не каждый человек, имеющий высшее образование, может реализовать свой профессиональный потенциал.

Студенты на протяжении обучения усваивают некую часть теории, предоставленной для них вузом, и, как показывают результаты проведенного исследования, многие из них после окончания университета оказываются не в лучшей ситуации. Теоретические знания – это та основа, которая должна быть у каждого студента, но в любой из профессий огромную роль играет практический аспект. В наше время работодатели смотрят не только на наличие диплома, они также интересуются тем, где их будущий работник проходил производственную практику во время обучения в вузе. Работодатель более охотно возьмет выпускника вуза с наличием опыта работы в подобной сфере. Наряду с этим уделяется внимание опыту, не связанному с профессией, так как некоторые работодатели смотрят на выпускника с точки зрения человека, умеющего быть в социуме, чтобы он был не конфликтен и мог найти общий язык со всеми сотрудниками компании, требуют личностных качеств, связанных с правилами человеческого общежития (порядочность, стрессоустойчивость и др.). Если студент бывал на тренингах, каких-либо конференциях – это будет плюсом для соискателя. Помимо этого, имеет смысл заниматься спортом, продвигать себя не только в профессии, быть разносторонним. Например, некоторые компании рассматривают наличие спортивных достижений соискателя как показатель устойчивости человека и его нацеленности на результат.

В процессе проведенного исследования можно выделить несколько критериев, на которые обращает внимание работодатель при принятии решения о трудоустройстве выпускника в свою компанию:

- специализированное профильное образование выпускника, необходимое для работы в компании;
- опыт делового общения с кандидатом (во время производственной практики, стажировки);
- кандидат является выпускником вуза с хорошей репутацией;
- хорошие рекомендации со стороны вуза;
- уровень запросов выпускника (относительно должности, размера заработной платы, режима работы и т. д.);
- средний балл диплома;
- просьбы родственников, друзей, знакомых.

Ранжирование вышеперечисленных критериев с точки зрения их значимости для работодателей представлено в табл. 1.

Таблица 1

**Значимость критериев, по которым работодатель принимает решение
о приеме на работу выпускников вузов***

№	Критерии выбора	Предпочтения работодателей по критериям, %
1	Наличие у выпускника образования по той специальности, в которой нуждается компания	73,0
2	Имеется опыт делового общения с кандидатом (во время производственной практики, стажировки)	51,6
3	Кандидат является выпускником вуза с хорошей репутацией	47,5
4	Наличие хороших рекомендаций со стороны вуза (ректората, деканата, кафедры)	26,8
5	Уровень запросов выпускника (должность, размер заработной платы, режим работы и т.д.)	24,4
6	Средний балл диплома	17,9
7	Просьба родственников, друзей, знакомых	12,3

*Источник: составлено авторами по материалам Независимого рейтингового агентства «РейтОР» [7].

В соответствии с данными табл. 1, работодатели выделяют три основных критерия при найме на работу молодых специалистов: профильная специализация образования, прохождение стажировок и репутация вуза, который закончил выпускник.

Критерий специализации образования молодого работника работодатели выводят на первое место, потому что общее обширное образование не всегда является залогом закрепления у выпускника необходимых умений и навыков.

По данным, выявленным при изучении интернет-источников, второе место работодатели отводят наличию у выпускника опыта общения с людьми, что выявляется в процессе стажировок. Именно для того, чтобы узнать, насколько легко молодому специалисту в коллективе и что он из себя представляет, работодатели проводят различные стажировки и производственные практики. В этих условиях выявляется, подходит ли соискатель данному коллективу, сможет ли они сработаться с остальными сотрудниками.

Третье место по значимости занимает такой критерий, как репутация вуза. Исходя из стереотипов, работодатели не хотят брать к себе на работу специалистов из «обычных» университетов, объясняя это тем, что у их компании есть статус и там должны работать люди, которые получали высшее образование в университетах с положительным имиджем.

Следует отметить, что имеющиеся существенные различия между полученными теоретическими знаниями и практикой являются одной из причин несоответствия выпускников вузов требованиям работодателей. Это обстоятельство порождает значительный круг проблем при профессиональной адаптации выпускника, которые были отмечены выше: неспособность применять теоретические знания для решения конкретных задач; неумение самостоятельно выполнять трудовые обязанности; несоответствие ожиданий соискателя и реального предложения рынка труда; завышенные ожидания по заработной плате; деформация представлений о правилах и нормах поведения в бизнес-среде и в коллективе, в частности и др.

По результатам проводимого «Центром содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования ДГУ» мониторинга можно делать соответствующие выводы, которые в принципе отражают вышеперечисленные тенденции. Выборочной совокупностью исследования являются выпускники ДГУ 2015, 2016 и 2017 гг. [8]. Процентное соотношение трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников ДГУ за 2015–2017 гг. указано в табл. 2.

Таблица 2

Соотношение трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников ДГУ за 2015–2017 гг., %

Год	Трудоустроенные		Нетрудоустроенные
	По специальности	Не по специальности	
2015	Всего 60		40
	45	15	
2016	Всего 47		53
	40	7	
2017	Всего 48		52

Путем проведения небольшого анализа по данным из табл. 2 можно понять следующее:

1. На протяжении 2015 г. количество трудоустроенных выпускников ДГУ превысило количество нетрудоустроенных на 20%. При этом количество трудоустроенных по специальности выше количества трудоустроенных не в соответствии со своей специальностью на 30%.

2. На протяжении 2016–2017 гг. количество трудоустроенных выпускников менее количества нетрудоустроенных выпускников на 3% и 2% соответственно [10].

Из этого следует, что на протяжении последних двух лет количество нетрудоустроенных выпускников было выше количества трудоустройства, что и выступает в качестве отрицательной тенденции. Причины этого, на наш взгляд, могут состоять в следующем:

1) примерно в данный период большая часть выпускников мужского пола вступает в ряды

Вооруженных сил РФ;

- 2) определенная часть девушек создает семьи и находится в декретном отпуске;
- 3) не имеется желания заниматься трудовой деятельностью;
- 4) столкновение с определенными сложностями в процессе трудоустройства по специальности.

Аналогичную картину показывает и рейтинг трудоустройства выпускников дагестанских вузов 2016 г. по состоянию на 2017 г., опубликованный на официальном сайте Министерства образования и науки России. Согласно этим данным, в 2017 г. в Дагестане трудоустроено 4047 выпускников предыдущего года, что составляет всего лишь 43% от общего числа. Индивидуальными предпринимателями являются 2% выпускников. Число уехавших из республики выпускников составило 1111 чел., т. е. каждые двое из пяти окончивших вуз дагестанцев 2016 г. переехали в другие регионы. Их средняя зарплата почти в два раза выше оклада тех, кто предпочел остаться в республике: 28 тыс. 200 рублей против 15 тыс. 354 рублей [11].

Проанализированный в процессе исследования опыт ДГУ по организации проектной деятельности, а также учебных, производственных и преддипломных практик бакалавров и магистрантов позволяет сделать следующие выводы:

- произошло изменение в учебном процессе: от закрепления теоретических знаний, полученных в результате обучения, вуз перешел к одновременному формированию компетенций и в условиях реальной практической деятельности;
- изменился состав участников процесса формирования задания на практику: руководитель проектной деятельности или руководитель практики от организации стал равноценным участником взаимодействия, задающим список задач, видов работ и требования к профессиональным компетенциям обучающегося;
- для решения проблем трудоустройства и адаптации выпускников нужно углублять процесс получения профильных практических навыков параллельно с теоретическим обучением;
- необходимо стимулировать студентов к самостоятельной работе над повышением своего профессионального уровня;
- для того чтобы нахождение по месту практики не являлось формальностью, необходима разработка компетентностных карт практиканта, позволяющих судить о сформированности компетенций.

Один из путей решения указанных проблем профильного трудоустройства выпускников вузов – ориентация учебного процесса на формирование навыков реальной деятельности в условиях рыночной экономики, в частности:

- 1) содержание обучения должно соответствовать требованиям и реалиям экономического окружения;
- 2) усиление практической составляющей в подготовке студентов на основе учебных и производственных практик, проведение семинаров и прочих мероприятий с практиками из бизнеса, ведение проектной деятельности, подразумевающей решение практических задач в рамках обучения в вузе.

Выполнение указанных мер будет способствовать тому, чтобы по окончании обучения выпускник вуза обладал набором компетенций, которые помогут ему без промедления включиться в практическую деятельность.

Таким образом, решение вышеперечисленных проблем может быть достигнуто посредством реализации комплекса мероприятий, направленных на обеспечение включения студента в реальный экономический сектор параллельно с теоретическим обучением. Ведь любое высшее учебное заведение заинтересовано в сокращении послевузовской адаптации выпускника к практической деятельности. В частности, проводимые во время обучения в вузе учебные, производственные и преддипломные практики дают основы знакомства с деятельностью организаций, базируются на закреплении умения поиска информации для решения поставленных задач, использовании комплексных форм работы со студентами, их погружении в разнообразие экономических процессов, форм взаимодействия, в т. ч. межличностных взаимодействий в трудовом коллективе, и закреплении других умений и навыков, способствующих готовности выпускников к трудоустройству. Большая роль при этом возлагается на выпускающую кафедру, которая формирует определенную программу учебных, производственных и преддиплом-

ных практик с учетом динамики изменения рынка труда.

По нашему мнению, проблемы, связанные с трудоустройством выпускников вузов, в ближайшей перспективе будут оставаться актуальными и сложными, требовать к себе особого внимания как со стороны органов государственной власти, так и со стороны общества в целом. Решение этих проблем требует не только совершенствования учебного процесса, усиления практической направленности в подготовке кадров, но и развития систематического взаимодействия вузов, работодателей и органов власти. Они должны сотрудничать в решении многих вопросов подготовки и трудоустройства молодых специалистов.

Определенный опыт успешного взаимодействия вуза, работодателей и органов власти в вопросах трудоустройства выпускников накоплен Региональным молодежным центром занятости (РМЦЗ) «Успех», который находится в ведении Министерства труда и социального развития Республики Дагестан. Центром проводится профориентационная работа путем тесного взаимодействия с крупными вузами республики: Дагестанский государственный университет, Дагестанский государственный педагогический университет, Дагестанский государственный аграрный университет, Дагестанский государственный университет народного хозяйства, филиалы РГУТиС, РИНХ, МАДИ. РМЦЗ «Успех» проводит работу, направленную на возрождение студенческих отрядов, открытие для молодежи доступа к временному трудоустройству на период летних месяцев. Основными направлениями его деятельности являются: поиск и подбор вакансий для выпускников вузов; мониторинг трудоустройства выпускников вузов; организация презентаций компаний-работодателей; изучение спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг, цель которых состоит в том, чтобы выявить направления подготовки необходимых организации специалистов; изучение текущей и перспективной потребности организаций в специалистах.

Выводы. Эффективная организация учебных, производственных и преддипломных практик, а также развитие проектной деятельности в вузах способствуют интенсивному развитию деловых качеств, повышению готовности выпускников к практической деятельности в условиях реальной экономической действительности и, соответственно, повышают вероятность их успешного профильного трудоустройства и скорейшей профессиональной адаптации.

Решение проблемы трудоустройства выпускников во многом зависит и от активности самих студентов. В подавляющем большинстве случаев информацию о потенциальном месте работы студенты получают от друзей, родственников, знакомых; почти половина выпускников черпает информацию в Интернете и СМИ. Важным способом поиска работы может выступать также обращение в службу занятости и участие студентов в ярмарках вакансий или днях карьеры. Успехов в поиске работы может добиться только тот выпускник вуза, который открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению, умеет адаптироваться в быстро меняющихся обстоятельствах.

Решение этих проблем требует не только совершенствования учебного процесса, усиления практической направленности в подготовке кадров, но и развития систематического взаимодействия вузов, работодателей и органов власти, которые должны сотрудничать в решении многих вопросов подготовки и трудоустройства молодых специалистов.

Литература

1. Смолина, Н. С. Технологии содействия трудоустройству выпускников вузов // *Отечественный журнал социальной работы*. 2019. № 1.
2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
3. Черноскотов, В. Е. Актуальные проблемы трудоустройства студентов и выпускников вузов. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-trudoustroystva-studentov-i-vypusknikov-vuzov/viewer>.
4. Мазин, А., Мазина, А. Выпускники вузов на рынке труда // *Человек и труд*. 2011. № 5. С. 34–38.
5. ВЦИОМ. – URL : <https://wciom.ru/>.
6. Шевченко, Д. А. Студенты гуманитарного вуза на рынке труда : опыт деятельности службы содействия занятости.
7. Выпускники и работодатели : как они выбирают друг друга. Независимое рейтинговое агентство «РейтОР» [Электронный ресурс]. — URL : http://www.career-st.ru/career_cruising/lib/17/print (дата обращения: 17.10.2019).
8. Гусейнов, Г. М., Магомедова, М. Ш. Трудоустройство выпускников вузов (на примере ДГУ) : сущность, проблема и пути решения. – URL : <https://elibrary.ru/item.asp?id=32505161>.
9. Данные «Центра содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников» ДГУ за 2015–

2017 гг.

10. Минобрнауки России опубликовало рейтинг трудоустройства выпускников дагестанских вузов. – URL : <https://www.riadagestan.ru/news/education>

v_minobrnauki_rossii_opublikovali_reyting_trudoustroystva_vypusknikov_dagestanskikh_vuzov/.

11. Борисова, А. А. Конкурентоспособность и профильная занятость выпускников вузов : вопросы теории и методологии : монография / А. А. Борисова. – Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2015.

12. Выпускники и работодатели : как они выбирают друг друга. Независимое рейтинговое агентство «РейтОР» [Электронный ресурс]. — URL : http://www.career-st.ru/career_cruising/lib/17/print.

13. Зирне, Л. О. Проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций // Молодой ученый. 2015. № 20. С. 449–452. — URL : <https://moluch.ru/archive/100/22541/>.

14. Попова, Н. В., Голубкова, И. В. Проблема трудоустройства выпускников // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. — URL : <http://science-education.ru/ru/article/view?id=15510>.

15. Приказ Министерства образования Российской Федерации от 16.10.2001 № 3366 «О программе содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования». — URL : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=600413#08674593092068339>.

16. Концепция Стратегии развития молодежного предпринимательства в Российской Федерации на период до 2020 г. — URL : <https://pandia.ru/text/78/357/764.php>.

17. Агранович, М. На работу – с первого курса // Российская газета «Союз. Беларусь-Россия» № 478 (42). — URL : <http://www.rg.ru/2017/11/12/rabota.html>.

18. Валитова, З. Х., Есимова, А. Б. Теоретические вопросы изучения перехода молодежи от обучения к рынку труда // Вестник Томского гос. ун-та. Философия. Социология. Политология. 2015. № 1 (29) С. 154–161.

19. Постановление Правительства РД от 25.04.2014 г. № 191 «О создании Государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан “Республиканский молодежный центр занятости УСПЕХ”»

20. Хвастунова, Д. А. Профессиональные компетенции // Управление качеством : формирование компетенций выпускников вуза : материалы первой региональной научно-практической конференции, г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г. — Ульяновск : УлГТУ, 2012.

21. Шульпина, Е. Ю., Хаймурзина, Н. З. Взаимодействие вуза и бизнес-сообщества в процессе формирования профессиональной компетентности студентов-менеджеров // Управление качеством : формирование компетенций выпускников вуза : материалы первой региональной научно-практической конференции, г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г. — Ульяновск : УлГТУ, 2012. С. 58–59.

22. Энциклопедия содействия трудоустройству. Т. 14. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование ; гл. ред. Е.П. Илясов. — М. : КЦСТ, 2013.

23. Болонский процесс – это процесс добровольного сотрудничества образовательных систем европейских стран, направленный на создание общего образовательного и научного пространства. — URL : <http://www.bologna.europa.eu/p44aa1.html>.

24. Данные социологического исследования авторов. — Махачкала, октябрь 2017 г.

References:

1. Smolina, N. S. Tekhnologii sodejstviya trudoustroystvu vypusknikov vuzov // Otechestvennyj zhurnal social'noj raboty. 2019. № 1.

2. Trudovoj kodeks RF ot 30 dekabrya 2001 g. — URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

3. Chernoskutov, V. E. Aktual'nye problemy trudoustroystva studentov i vypusknikov vuzov. — URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-trudoustroystva-studentov-i-vypusknikov-vuzov/viewer>.

4. Mazin, A., Mazina, A. Vypuskniki vuzov na rynke truda // CHelovek i trud. 2011. № 5. S. 34–38.

5. VCIOM. — URL : <https://wciom.ru/>.

6. Shevchenko, D. A. Studenty gumanitarnogo vuz na rynke truda : opyt deyatel'nosti sluzhby sodejstviya zanyatosti.

7. Vypuskniki i rabotodateli : kak oni vybirayut drug druga. Nezavisimoe rejtingovoe agentstvo «RejtOR» [Elektronnyj resurs]. — URL : http://www.career-st.ru/career_cruising/lib/17/print (data obrashcheniya: 17.10.2019).

8. Gusejnov, G. M., Magomedova, M. SH. Trudoustroystvo vypusknikov vuzov (na primere DGU) : sushchnost', problema i puti resheniya. — URL : <https://elibrary.ru/item.asp?id=32505161>.

9. Dannye «Centra sodejstviya zanyatosti studentov i trudoustroystva vypusknikov» DGU za 2015–2017 gg.

10. Minobrnauki Rossii opublikovalo rejting trudoustroystva vypusknikov dagestanskikh vuzov. — URL : <https://www.riadagestan.ru/news/education>

v_minobrnauki_rossii_opublikovali_reyting_trudoustroystva_vypusknikov_dagestanskikh_vuzov/.

11. Borisova, A. A. Konkurentosposobnost' i profil'naya zanyatost' vypusknikov vuzov : voprosy teorii i metodologii : monografiya / A. A. Borisova. — Novosibirsk : Izd-vo NGTU, 2015.

12. Vypuskniki i rabotodateli : kak oni vybirayut drug druga. Nezavisimoe rejtingovoe agentstvo «RejtOR» [Elektronnyj resurs]. — URL : http://www.career-st.ru/career_cruising/lib/17/print.

13. Zirne, L. O. Problema trudoustroystva vypusknikov professional'nykh obrazovatel'nykh organizacij // Molodoj uchenyj. 2015. № 20. S. 449–452. — URL : <https://moluch.ru/archive/100/22541/>.

14. Popova, N. V., Golubkova, I. V. Problema trudoustroystva vypusknikov // Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya. 2014. № 6. — URL : <http://science-education.ru/ru/article/view?id=15510>.

15. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya Rossijskoj Federacii ot 16.10.2001 № 3366 «O programme sodejstviya trudoustrojstvu i adaptacii k rynku truda vypusnikov uchrezhdenij professional'nogo obrazovaniya»*. – URL : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=600413#08674593092068339>.
16. *Koncepciya Strategii razvitiya molodezhnogo predprinimatel'stva v Rossijskoj Federacii na period do 2020 g.* – URL : <https://pandia.ru/text/78/357/764.php>.
17. *Agranovich, M. Na rabotu – s pervogo kursa* // Rossijskaya gazeta «Soyuz. Belarus'-Rossiya» № 478 (42). – URL : <http://www.rg.ru/2017/11/12/rabota.html>.
18. *Valitova, Z. H., Esimova, A. B. Teoreticheskie voprosy izucheniya perekhoda molodezhi ot obucheniya k rynku truda* // Vestnik Tomskogo gos. un-ta. Filosofiya. Sociologiya. Politologiya. 2015. № 1 (29) S. 154–161.
19. *Postanovlenie Pravitel'stva RD ot 25.04.2014 g. № 191 «O sozdanii Gosudarstvennogo byudzhethnogo uchrezhdeniya Respubliki Dagestan “Respublikanskij molodezhnyj centr zanyatosti USPEKH”*»
20. *Hvastunova, D. A. Professional'nye kompetencii* // Upravlenie kachestvom : formirovanie kompetencij vypusnikov vuza : materialy pervoj regional'noj nauchno-prakticheskoy konferencii, g. Ul'yanovsk, 1 dekabrya 2011 g. – Ul'yanovsk : UIGTU, 2012.
21. *Shul'pina, E. YU., Hajmurzina, N. Z. Vzaimodejstvie vuza i biznes-soobshchestva v processe formirovaniya professional'noj kompetentnosti studentov-menedzherov* // Upravlenie kachestvom : formirovanie kompetencij vypusnikov vuza : materialy pervoj regional'noj nauchno-prakticheskoy konferencii, g. Ul'yanovsk, 1 dekabrya 2011 g. – Ul'yanovsk : UIGTU, 2012. S. 58–59.
22. *Enciklopediya sodejstviya trudoustrojstvu. T. 14. Sistema sodejstviya trudoustrojstvu vypusnikov uchrezhdenij professional'nogo obrazovaniya: organizaciya i funkcionirovanie* ; gl. red. E.P. Ilyasov. – M. : KCST, 2013.
23. *Bolonskij process – eto process dobrovol'nogo sotrudnichestva obrazovatel'nyh sistem evropejskih stran, napravlenyj na sozдание obshchego obrazovatel'nogo i nauchnogo prostranstva*. – URL : <http://www.bologna.net.ru/p44aa1.html>.
24. *Dannye sociologicheskogo issledovaniya avtorov*. – Mahachkala, oktyabr' 2017 g.