

Продвижение выпускников на рынке труда и отслеживание их трудоустройства: опыт университета

Донецкая Светлана Сергеевна – д-р экон. наук, проф. E-mail: dss@inbox.ru

Довгаль Светлана Валерьевна – директор центра развития карьеры. E-mail: sveta@nsu.ru

Новосибирский государственный университет, Новосибирск, Россия

Адрес: 630090, г. Новосибирск, ул. Пирогова, 1

Аннотация. В статье представлен опыт Новосибирского государственного университета по организации сотрудничества с работодателями в подготовке востребованных рынком специалистов, поддержки студентов в процессе трудоустройства и мониторинга трудоустраиваемости выпускников.

В университете в обучение студентов и разработку новых учебных дисциплин и программ обязательно вовлечены потенциальные работодатели. Поддержка студентов в трудоустройстве предполагает встречи с работодателями и приглашение бизнес-тренеров и руководителей кадровых агентств.

Мониторинг трудоустраиваемости выпускников проводится для выявления реального уровня их занятости и востребованности полученных знаний. Он позволяет увидеть, насколько успешной была организация учебного процесса и актуальны направления подготовки студентов. Исследование организуется ежегодно для выпускников прошлого года, затем повторяется через 5–10 лет. В статье представлены результаты двух опросов выпускников (2006 и 2016 гг.). В 2016 г. были опрошены выпускники 2010–2016 гг. выпуска, в 2006 г. – 1991–2004 гг. Результаты показали, что уровень трудоустроенности выпускников факультетов, ориентированных на научную деятельность, за 25 лет практически не изменился. В среднем 90% выпускников работали по специальности в первый год после окончания университета. С течением времени эта цифра снижается незначительно. Так же высока занятость по специальности выпускников факультетов информационных технологий и юридического. В то же время в два раза снизился процент трудоустроенности выпускников экономических специальностей, занятых в бизнесе.

Ключевые слова: трудоустройство выпускников, работодатель, мониторинг трудоустраиваемости выпускников, работа по специальности

Для цитирования: Донецкая С.С., Довгаль С.В. Продвижение выпускников на рынке труда и отслеживание их трудоустройства: опыт университета // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 4. С. 93–100.

Введение

По данным Федеральной службы государственной статистики РФ, в 2016 г. 20,5% безработных имели высшее образование, из них 35,6% – лица в возрасте 20–29 лет, т.е. недавние выпускники вузов [1]. С нашей точки зрения, такая ситуация зачастую является следствием некачественной и неактуальной подготовки студентов. Под некачественной подготовкой мы понимаем передачу

студентам устаревших знаний и обучение их навыкам, не востребованным рынком труда, что в будущем заведомо приводит к непрофильному трудоустройству и необходимости дополнительного обучения или переквалификации. Неактуальная подготовка предполагает получение студентами хорошего и даже престижного образования (обучение в престижных вузах), но по профессиям, не пользующимся рыночным спросом. В ре-

зультате мы имеем жёсткую конкуренцию на отечественном рынке труда, снижение вероятности трудоустройства по специальности и отток молодых специалистов за границу. Актуальная статистика непрофильного трудоустройства неутешительна. Например, среди выпускников Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, механики и оптики (участника «Проекта 5-100») каждый второй не работает по специальности [2]. А в дополнительном обучении не нуждается только каждый четвёртый выпускник региональных вузов [3].

В России, безусловно, есть университеты, которые дорожат своей репутацией и имеют успешный опыт решения проблемы непрофильного трудоустройства выпускников. Одни практикуют тесное взаимодействие с потенциальными работодателями на основе оценки степени их удовлетворённости качеством обучения, а также вовлечения в образовательный процесс [2; 4; 5]. Другие организуют работу со студентами по их продвижению на рынке труда [6]. Третьи делают прогноз конкурентоспособного профиля выпускников в момент поступления студентов на первый курс и под него корректируют образовательный процесс [7]. И, конечно, большинство университетов практикуют проведение опросов студентов с целью выявления их профессиональных ожиданий, отслеживают уровень трудоустроенности выпускников и изучают их мнения об удовлетворённости процессом обучения в университете [5; 8; 9].

К вузам, где внедрена практика взаимодействия с выпускниками и представителями рынка труда, относится *Новосибирский государственный университет* (НГУ). В университете уже на протяжении 50 лет успешно реализуется система трёхсторонних отношений «работодатель – вуз – студент». Как результат – хорошая репутация учебного заведения среди отечественных и зарубежных работодателей и высокие позиции в рейтингах по показателям «мнение

работодателей» и «востребованность выпускников». Так, по данным журналов «Эксперт ONLINE» и «Русский репортер», НГУ занимает девятое место среди российских вузов, выпускники которых востребованы отечественными компаниями¹. Авторитетный международный рейтинг QS Graduate Employability Rankings в 2017 г. поставил НГУ на третье место по России и на 242-е в мире по показателю «мнение работодателей»². Репутация университета в отдельных предметных областях ещё выше: по физике университет является шестым в мире (первым в России), по математике – восьмым в мире (третьим в России), входит в топ-100 лучших вузов мира по компьютерным наукам и информационным системам, химии, археологии, химической технологии, в топ-200 – по философии, биологии и современным языкам³. В связи с этим авторы статьи сочли необходимым изложить опыт НГУ в подготовке востребованных рынком специалистов, организации поддержки студентов в трудоустройстве и отслеживании карьерного роста выпускников.

Сотрудничество с работодателями

Изначально НГУ создавался как учебное заведение, поставляющее кадры для исследовательских организаций, занятых фундаментальной наукой, в частности для Сибирского отделения Российской академии наук (РАН). Поэтому до середины 2000-х годов 30% ежегодной потребности РАН в молодых специалистах покрывалось за счёт выпускников НГУ, прежде всего – естественнона-

¹ Кто нужен на рынке труда. Топ-20 российских вузов по востребованности выпускников работодателями. URL: <http://expert.ru/ratings/kto-nuzhen-na-rynke-top-20-rossijskih-vuzov-povostrebovannosti-vyipusnikov-rabotodateljami/>

² QS Graduate Employability Rankings. URL: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/employability-rankings/2018>

³ QS World University Rankings by Subject. URL: <https://www.topuniversities.com/subject-rankings/2017>

учных факультетов [10]. В настоящее время научные организации также являются главными работодателями университета. Однако рыночная ситуация изменилась, появились компании, работающие в области новых технологий, которые в не меньшей степени, чем научные организации, заинтересованы в найме наукоориентированных специалистов. Есть ещё сфера бизнеса, также конкурирующая за выпускников университета. При этом все организации-работодатели являются не пассивными нанимателями молодых специалистов, а активными участниками образовательного процесса, заинтересованными в долгосрочном сотрудничестве с вузом. Координатором такого взаимодействия в настоящее время является Центр развития карьеры, а также деканаты, прежде всего – естественнонаучных факультетов. В НГУ практикуются три формы сотрудничества с работодателями.

1. Привлечение сотрудников научных организаций к преподавательской деятельности. Как раньше, так и сейчас 80% преподавателей – это сотрудники научно-исследовательских институтов Сибирского отделения РАН. Поэтому студенты университета являются не только получателями пионерных знаний, но и непосредственными участниками научных исследований, результаты которых становятся основой курсовых и выпускных работ. Зачастую бывает, что к окончанию обучения студенты имеют публикации, индексируемые в российских и зарубежных базах научных журналов.

2. Проведение регулярных круглых столов и семинаров, на которых встречаются представители факультетов и ключевых работодателей. Данные мероприятия являются площадкой для выявления приоритетов работодателей относительно требуемой подготовки студентов НГУ, для поиска возможностей сотрудничества с бизнесом и обсуждения примеров успешного взаимодействия. Как правило, в процессе диалога определяется перечень компетенций, которые дополнительно желали бы видеть работодатели у

современных специалистов, что инициирует разработку новых учебных курсов и открытие магистерских программ. Так были организованы спецкурс «Деятельность коммерческого банка в РФ», который в настоящее время ведут представители Сбербанка, и спецкурс «Управленческое консультирование», где представители компаний-работодателей показывают возможности карьеры организационного консультанта, знакомят с передовыми управленческими технологиями. Ещё одним примером успешного взаимодействия с работодателями является разработка и лицензирование магистерской программы «Инженерная физика». Инициаторами данного нововведения были компании Технопарка Академгородка, занимающиеся производством наукоёмкой продукции и испытывающие острый дефицит в специалистах, способных выполнять прикладные исследовательские работы и разрабатывать коммерческие решения и продукты как для конкретного заказчика, так и для открытого рынка.

3. Организация вузовских событий, направленных на трудоустройство и адаптацию студентов и выпускников НГУ на рынке труда. Сюда относятся как масштабные мероприятия с участием большого числа работодателей (Ярмарка вакансий и Дни карьеры), так и локальные – с участием конкретного работодателя (семинары, тренинги, экскурсии). На них студенты университета имеют возможность получить представление о направлениях работы компаний, задать конкретные вопросы сотрудникам, подать заявки на вакансии и стажировки.

Немаловажным направлением деятельности Центра развития карьеры является помощь студентам в будущем трудоустройстве. Для этого организован спецкурс «Стратегия эффективного позиционирования на рынке труда», знакомящий студентов с современным рынком труда, способствующий выработке практических навыков самопрезентации, дающий советы для прохождения собеседования и испытательного срока, а также

помогающий формировать «компетенции будущего». Лекции читают приглашённые бизнес-тренеры и руководители кадровых агентств Новосибирска. Есть проект «Future Professional», в рамках которого известные специалисты, как правило, выпускники НГУ, представители реального бизнеса (топ-менеджеры и собственники компаний) рассказывают студентам о своем карьерном пути, мотивируя студентов на собственное развитие. Ещё один проект – «Case Club NSU» – направлен на подготовку студентов к трудоустройству в сфере консалтинга. Выполнение проекта предполагает проведение регулярных встреч со студентами всех курсов и факультетов для подготовки к участию в кейс-чемпионатах и прохождению тестов и интервью в трех крупнейших мировых консалтинговых компаниях (McKinsey, BCG, Bain). Отметим, что эксперты Changellenge назвали кейс-клуб НГУ лучшим среди региональных кейс-клубов.

Кроме того, в НГУ существует несколько студенческих объединений, цель которых – повышение информированности студентов о вариантах их дальнейшего трудоустройства.

Мониторинг выпускников

Таким образом, практика тесного взаимоотношения с работодателями позволяет университету поддерживать требуемое рынком высокое качество обучения, а студентам упрощает процесс трудоустройства. Для университета важным является и наличие обратной связи с выпускниками. Причём вузу нужно не только знать уровень занятости выпускников, но и их проблемы при трудоустройстве, а также степень востребованности полученных в процессе обучения компетенций. С этой целью в университете проводится мониторинг выпускников. Отслеживание судьбы выпускников организуется в университете ежегодно и практически с момента первого выпуска (т.е. со второй половины прошлого века). Сначала эту работу проводили факультеты, позже – Центр менеджмента качества, сейчас – Центр раз-

вития карьеры совместно с кафедрой общей социологии экономического факультета НГУ.

За столь продолжительную историю методика мониторинга неоднократно менялась. Тем не менее можно выделить следующие этапы.

1. Создание и актуализация базы данных о выпускниках. База данных содержит следующую информацию о каждом выпускнике: год выпуска, факультет, место работы, должность и контактные данные. По мере поступления новой информации база данных обновляется. Информация собирается непосредственно от выпускников в момент окончания университета, через ассоциации выпускников, которые имеются в разных городах России и мира, и во время проведения встреч выпускников. Также выпускники могут оставить информацию о себе в университетской информационной системе. В последнее время для сбора информации используются и социальные сети. Значительная часть выпускников, особенно на естественнонаучных факультетах, поддерживает контакты со своими научными руководителями, которые также предоставляют актуальные данные о бывших учениках.

2. Разработка процедуры и проведение опроса выпускников. В разные периоды времени мониторинг выпускников преследовал различные цели. Поэтому в доперестроечные годы выпускникам задавались только два вопроса: «Где Вы работали после окончания университета?», «Где Вы работаете в настоящее время?». В 2000-х годах спрашивали также об уровне заработной платы и удовлетворенности качеством обучения. В последние годы выпускнику предлагается дополнительно высказать свое мнение о сфере занятости, достаточности и соответствии полученного образования профессиональным требованиям, о навыках, приобретенных в процессе обучения в университете, и др. Сейчас опросы проводятся в форме онлайн-анкетирования (Google форма), при необходимости анкета отправляется на

электронный адрес и/или выпускник опрашивается по телефону. Первый анкетный опрос проводится через год после окончания университета, затем процедура повторяется по мере необходимости, примерно через 5–10 лет. Спустя год после окончания университета на вопросы анкеты отвечают в среднем по всем факультетам не более 70 % выпускников (из 95 % выпускников, оставивших контактную информацию). С течением времени процент собранных анкет, к сожалению, по разным причинам снижается. Поэтому только в первые 10–15 лет после окончания университета можно получить репрезентативные выборки. Но этого периода вполне достаточно, чтобы сделать выводы о карьерных трендах выпускников.

3. Обработка собранной информации и анализ результатов исследования. Информация обрабатывается по каждому году выпуска, факультетам, а также по направлениям подготовки выпускников. Так, по итогам последнего опроса, проведенного в 2016 г., трудоустройство выпускников 2010–2016 гг. выпуска составляет 97%. Ожидаемо доминирующей сферой деятельности выпускников является «наука и научное обслуживание» (31,6% респондентов отнесли свою работу к данной сфере); 17,2% выпускников работают в образовании; каждый четвертый выпускник отнес свою основную занятость к сфере информационных технологий (IT, программирование, техническая поддержка). Максимальная занятость в науке наблюдается у выпускников факультета естественных наук (93,8% от имеющих оплачиваемую занятость) и физического факультета (75,7%). Среди выпускников, имеющих математическое или гуманитарное образование, только 20% работают в научных институтах. Аналогичная занятость среди экономистов – всего 5%. В то же время 90% выпускников факультета информационных технологий и почти 60% математиков уходят в IT-сферу, а 50% выпускников экономического факультета – в сферу бизнеса, т.е. работают по специальности. В среднем по всем направлениям подго-

товки примерно 45% выпускников полагают, что имеющаяся работа полностью соответствует полученному в НГУ образованию, а треть считают её близкой к полученной специальности. Максимальная доля работающих в соответствии с полученным образованием – среди выпускников факультетов, ориентированных на научную деятельность (физического, геолого-географического, естественных наук, а также информационных технологий и юридического)⁴.

Заметим, что результаты опросов практически не зависят от года выпуска специалиста, что подтверждается исследованиями 2006 г., когда был проведен опрос выпускников 1991–2004 гг. факультета естественных наук и экономического факультета НГУ. На факультете естественных наук опрошено 87% выпускников всех специальностей, на экономическом факультете репрезентативная выборка была обеспечена только по специальности «математические методы в экономике». Это объясняется прежде всего наличием тесных научных контактов среди выпускников факультета естественных наук и отсутствием таковых, а также частой сменой работы у выпускников-экономистов. Как и ожидалось, после обучения на факультете естественных наук в течение первого года после окончания университета по специальности устраиваются в среднем 92% выпускников. Обычно местом их работы являлись институты РАН или зарубежные компании и институты, а также фирмы, чья деятельность связана с химией или биологией. Часть выпускников работали в подразделениях государственных организаций, которые непосредственно связаны с проведением и организацией химического анализа. Кроме того, исследование показало, что никакие политические и экономические кризисы не влияют на стремление выпускников устроиться по специальности. Процент выпускников,

⁴ Опрос выпускников НГУ – 2016. Основные результаты. URL: http://www.nsu.ru/rs/mw/link/Media/59199/Alumni_survey_Report_2016FS.pdf

устроившихся по специальности в течение первого года после окончания университета в середине 1990-х гг., практически не отличается от данных 1991–1992 гг., когда ещё существовало распределение выпускников (соответственно 90 и 87%). В конце 1990 – начале 2000-х гг. этот показатель достигает более 90%. В каждом выпуске процент выпускников, работающих в настоящее время по специальности, лишь незначительно снижается (81% – для выпускников 2004 г. и 78% – для выпускников 1991 г.). Можно сделать вывод, что выпускники естественно-научного факультета обладают компетенциями, которые позволили им даже в сложные для российской экономики годы остаться в выбранной профессии. Такой уровень подготовки студентов обеспечивается прежде всего привлечением к преподавательской деятельности сотрудников научно-исследовательских институтов, обладающих высоким научным потенциалом [11].

Однако такие выводы нельзя сделать по анализу трудоустроенности выпускников специальности «Математические методы в экономике». Так, например, если в 90-х гг. в сферу бизнеса уходило 90% выпускников, то спустя 20 лет – только 50%.

Сравнивая опросы выпускников 1991–2004 и 2010–2016 гг., можно заметить ещё одну закономерность: в любой период времени примерно одинаковый процент выпускников уезжает за границу сразу после окончания университета. Однако если в 1990-е и начале 2000-х целью поездки было трудоустройство по специальности, то в 2010–2016 гг. уезжали преимущественно для дальнейшего обучения в магистратуре или аспирантуре. Такая тенденция ни в коей мере не указывает на недостаточность полученного в университете образования, а лишь является следствием интеграции России в мировое образовательное пространство, а также наличия современных условий для образовательной миграции. При этом качество базового образования открывает возможности продолжения обучения в престижном

зарубежном университете и создаёт дополнительные конкурентные преимущества при трудоустройстве.

Заключение

Таким образом, успешная карьера выпускника НГУ закладывается ещё в процессе обучения и определяется прежде всего качеством подготовки. В свою очередь, наличие в университете реально действующей системы трёхсторонних отношений «работодатель – вуз – студент» способствует созданию этого качества на уровне, требуемом для научной или предпринимательской деятельности, помогает студентам определиться с выбором будущего места работы и сокращает существующий в России, по мнению экспертов [12], «разрыв между образованием и рынком труда». Признанием успешности такой системы является вхождение НГУ в топ-10 университетов России по уровню трудоустроенности выпускников в ведущих международных компаниях, а по числу таких выпускников в среднем на одного обучающегося НГУ назван рейтинговым агентством RAEX лучшим вузом России [13].

Литература

1. Российский статистический ежегодник. 2017: Стат. сб. / Росстат. М., 2017. 686 с.
2. Павлова О.Н., Казин Ф.А., Бутаков Н.А. Профильность трудоустройства выпускников вузов: анализ данных социальных сетей // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3 (109). С. 38–56.
3. Леонидова Г.В., Устинова К.А. Трудоустройство по специальности в регионе // Высшее образование в России. 2016. № 4 (200). С. 64–71.
4. Мифенков А.В., Шаврин В.С. Какой специалист востребован на рынке труда: мнение работодателей и студентов // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 1. С. 94–103.
5. Набиуллина К.А., Солодников В.В., Цыбикова Д.Г. Выпускники социологических факультетов на рынке труда // Социологические исследования. 2016. № 8. С. 81–91.
6. Большакова О.А. Региональный центр содействия трудоустройству // Высшее образование в России. 2017. № 5 (212). С. 148–154.

7. Борисова А.А., Тимофеева А.Ю. Прогнозирование конкурентоспособного профиля трудоустройства выпускников вузов // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 2 (96). С. 85–93.
 8. Костина Е.Ю., Орлова Н.А. Рынок труда и построение профессиональной карьеры студентов // Высшее образование в России. 2015. № 11. С. 28–35.
 9. Бедный Б.И., Мирносов А.А., Остапенко Л.А. Профессиональная занятость выпускников аспирантуры и направления совершенствования аспирантских программ // Высшее образование в России. 2015. № 3. С. 5–16.
 10. Диканский Н.С. Высшая школа XXI: новосибирская модель // Аккредитация в образовании. 2005. № 1. С. 22–24.
 11. Донецкая С.С. Анализ научного потенциала преподавателей Новосибирского государственного университета на основе объективной оценки их научной деятельности // Мир экономики и управления. 2008. Т. 8. № 2. С. 146–154.
 12. Ключаев Г.А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнение экспертов // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 49–56.
 13. Гришаков Д. Вождь лилипутов // Эксперт РА: web-ресурс. URL: http://www.raexpert.ru/press/articles/vozhd_liliputov
- Статья поступила в редакцию 15.02.18
С доработки 26.02.18
Принята к публикации 08.03.18*

Graduates' Promotion on Labor Market and Tracking Their Career: The Experience of Novosibirsk State University

Svetlana S. Donetskaya – Dr. Sci. (Economics), Prof., Faculty of Economics,
e-mail: dss@inbox.ru

Svetlana V. Dovgal – Director of the Career Development Center, e-mail: sveta@nsu.ru
Novosibirsk State University, Novosibirsk, Russia
Address: 1, Pirogova str., Novosibirsk, 630090, Russian Federation

Abstract. The article highlights the experience of Novosibirsk State University in preparation of specialists demanded by the labor market and in organization of student support in the process of employment. Special attention is paid to the organization of graduates' career monitoring.

The potential employers of university graduates are necessarily involved in the educational process and the development of the new academic disciplines and programs. Assistance in the employment process includes organization of meetings with employers and business coaches as well as representatives of headhunters agencies.

The monitoring of the graduates' employability is carried out to identify their actual level of employment and the relevance of knowledge gained. It allows to estimate successfulness of the educational process and the relevance of education areas.

The survey is organized on an annual basis for the last-year graduates, and then it is repeated every 5–10 years. The article presents the results of two surveys of the graduates (2006 and 2016). Graduates of the 2010–2016 were interviewed in 2016, graduates of 1991–2004 – in 2006. Graduates of the 2010–2016 were interviewed in 2016, 1991–2004 – in 2006. The results showed that the level of graduates' job placement within their specialty obtained on the departments focused on scientific activity has not changed during the last 25 years. Approximately 90% of graduates were working within their specialty during the first year after graduation from the university. This value reduces slightly over time. The same can be said about the graduates of the departments of information technologies and law. At the same time, the percentage of the graduates of economic specialties involved in business have declined by half.

Keywords: employment of the graduates, employer, monitoring of graduates' employability, level of employment, work within specialty

Cite as: Donetskaya, S.S., Dovgal, S.V. (2018). [Graduates' Promotion on Labor Market and Tracking Their Career: The Experience of Novosibirsk State University]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 4, pp. 93-100. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. *Rossiiskii Statisticheskii Ezhegodnik*. 2017 [Russian Statistical Yearbook. 2017]. Rosstat. Moscow, 686 p. (In Russ.)
2. Pavlova, O.N., Kazin, F.A., Butakov, N.A. (2017). [Profile-relevant Employability of University Graduates: Social Network Data Analysis]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* = University Management: Practice and Analysis. Vol. 21. No. 3 (109), pp. 38-56. (In Russ., abstract in Eng.)
3. Leonidova, G.V., Ustinova, K.A. (2016). [Employment in the Region According to Qualification Field]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 4 (200), pp. 64-71. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Mirenkov, A.V., Shavrin, V.S. (2015). [What Specialist is in Demand in the Labor Market: Opinion of Employers and Students]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* = University Management: Practice and Analysis. No. 1, pp. 94-103. (In Russ., abstract in Eng.)
5. Nabiulina, K.A., Solodnikov, V.V., Tsybikova, D.G. (2016). [Sociology Department Graduates in the Labor Market]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 8, pp. 81-91. (In Russ., abstract in Eng.)
6. Bol'shakova, O.A. (2017). [The Regional Graduate Job Placement Centre]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 5 (212), pp. 148-154. (In Russ., abstract in Eng.)
7. Borisova, A.A., Timofeeva, A.Y. (2015). [Prognosticating Competitive Profile Employment of Higher Education Institution Graduates]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* = University Management: Practice and Analysis. No. 2, pp. 85-93. (In Russ., abstract in Eng.)
8. Kostina, E.Yu., Orlova, N.A. (2015). [Labor Market and Professional Career Building]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 11, pp. 28-35. (In Russ., abstract in Eng.)
9. Bednyi, B.I., Mironos, A.A., Ostapenko, L.A. (2015). [Professional Employment of PhD Program Graduates and Some Ways for Improving PhD Programs]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 3, pp. 5-16. (In Russ., abstract in Eng.)
10. Dikanskii, N.S. (2005). [Higher School XXI: Novosibirsk Model]. *Akkreditatsia v obrazovanii* [Accreditation in Education]. No. 1, pp. 22-24. (In Russ.)
11. Donetskaya, S.S. (2008). [The Novosibirsk State University Teachers' Rating Based on the Citation of Their Publications]. *Mir ekonomiki i upravleniya* [World of Economics and Management]. Vol. 8. No. 2, pp. 146-154 (In Russ.)
12. Klyucharev, G.A. (2015). [«Rupture» of Education and Labor Market: Experts' Opinions]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 11, pp. 49-56. (In Russ., abstract in Eng.)
13. Grishakov, D. *Vozhd' liliputov*. [The Leader of the Lilliputians]. Available at: http://www.raexpert.ru/press/articles/vozhd_liliputov (In Russ.)

*The paper was submitted 15.02.18
Received after reworking 26.02.18
Accepted for publication 08.03.18*