

СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

ТРУДОУСТРОЙСТВО ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ В РЕГИОНЕ ¹

ЛЕОНИДОВА Галина Валентиновна – канд. экон. наук, зав. лабораторией исследования проблем развития трудового потенциала, Институт социально-экономического развития территорий РАН. E-mail: galinaleonidova@mail.ru

УСТИНОВА Ксения Александровна – канд. экон. наук, научный сотрудник, Институт социально-экономического развития территорий РАН. E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru

Аннотация. В статье обсуждается ряд вопросов, связанных с рассогласованием системы образования и рынка труда, в частности, с трудоустройством не по специальности. Обращается внимание на параметры, определяющие этот феномен (успеваемость, соответствие специальности способностям и склонностям, наличие опыта работы за последний год, сфера деятельности, к которой принадлежит специальность). В исследовании показана значимость установки студента на самосовершенствование в профессиональном плане, при этом обнаруживается, что с ростом образовательного уровня она усиливается. Положительное решение о трудоустройстве по специальности чаще принимается при хорошей успеваемости, а также при обеспечении большего соответствия способностей и склонностей будущей профессии. Намерение относительно трудоустройства по специальности зависит от рода занятий и сферы деятельности: положительный результат чаще наблюдается среди военнослужащих, инженерно-технических работников, занятых в социально-ориентированных сферах деятельности и в управлении.

Ключевые слова: сфера образования, рынок труда, трудоустройство по специальности, соответствие профессии призванию, способностям и склонностям

Для цитирования: Леонидова Г.В., Устинова К.А. Трудоустройство по специальности в регионе // Высшее образование в России. 2016. № 4 (200). С. 64–71.

Важной задачей социально-экономического развития является обеспечение высоких темпов экономического роста за счет эффективного использования всех факторов производства. Одно из необходимых условий устойчивого развития – накопление человеческого капитала [1–3]. Результатом политики органов власти по развитию отдельных составляющих человеческого капитала, в частности образовательного уровня, стал рост грамотности во всех странах мира за последние двадцать лет за счет увеличения инвестирования на эти цели. Вместе с тем здесь существует ряд диспропорций, связанных с трудоустройством не по специальности. В исследованиях [4–7]

обращается внимание на то, что этот феномен имеет место как в развитых, так и в развивающихся странах и охватывает практически половину рабочей силы. Углубление противоречий между системой образования и рынком труда может быть обусловлено ростом требований к работникам со стороны работодателей, техническими и технологическими изменениями производства [8; 9], снижением качества образовательной подготовки будущих специалистов, в ряде случаев – незаинтересованностью работодателей в повышении профессионального уровня работников в связи с высокими затратами на эти цели [10].

Практическая значимость нашего исследова-

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект №14-18-03120).

дования обусловлена тем, что трудоустройство выпускников по полученной специальности считается одним из показателей эффективности бюджетных расходов на систему профессионального образования. Распоряжением Правительства РФ № 722-р от 30.04.2014 г. был утвержден план мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». В документе одним из показателей повышения эффективности и качества услуг в сфере образования был обозначен «удельный вес выпускников организаций профессионального образования последнего года выпуска, трудоустроившихся по полученной специальности».

Масштабы распространенности трудоустройства по специальности, а также параметры, определяющие принятие этого решения, выявлялись нами с использованием данных пилотного социологического опроса, проведенного в октябре 2015 г. среди студентов высших и средних профессиональных образовательных организаций г. Вологды. Выборочная совокупность составила 500 человек и была сформирована с учетом удельного веса студентов той или иной образовательной организации в общей численности обучающихся.

Результаты пилотного опроса продемонстрировали значимость для респондентов совершенствования себя в образовательном и профессиональном плане. Так, примерно 70% опрошенных учащихся высших и средних профессиональных образовательных организаций региона нацелены на повышение своего образовательного уровня, а около 10% отмечают острую необходимость в дополнительных знаниях. При этом подчеркнем, что по мере обучения осознание важности достижения данной цели растет как среди студентов вузов, так и среди учащихся СПО. В среднем каждый восьмой из десяти планирует продолжить обучение (табл. 1). Более чем в трети случаев в качестве цели выступает обучение в магистратуре, каждый четвертый планирует получить образование по программам бакалавриата, каждый пятый стремится иметь два и более высших образования. Одним из параметров, влияющих на планы относительно дальнейшей образовательной траектории, является образовательный уровень. Чем он выше, тем в большей степени для человека значимо развитие себя в профессиональном плане. Так, у студентов вузов ценность получения образования выше, чем у учащихся СПО. По полученным данным, среди первых было в четыре

Таблица 1

Достаточность знаний для трудоустройства и планы по продолжению обучения, %

Вариант ответа	Среднее	В том числе:			СПО	В том числе:	
		ВПО	Первый курс	Последний курс		Первый курс	Последний курс
<i>Как Вы считаете, будет ли достаточно знаний, полученных во время обучения, для выполнения работы?</i>							
Нет, мне полностью хватает имеющихся у меня знаний	20,2	20,8	25,8	15,8	19,8	15,5	24,5
Да, чувствую некоторую нехватку знаний, необходимость дополнительных знаний	69,5	69,3	67,4	71,2	69,4	77,6	60,4
Чувствую острую нехватку знаний, необходимость дополнительных знаний	10,3	9,9	6,7	13,0	10,8	6,9	15,1
<i>Хотели бы Вы продолжить обучение?</i>							
Да	39,8	38,7	50,0	27,4	43,9	49,2	37,7
Скорее да	39,8	39,6	37,2	41,9	38,6	39,3	37,7
Нет	2,4	2,2	1,7	2,8	3,5	1,6	5,7
Скорее нет	10,8	12,0	6,1	17,9	7,9	3,3	13,2
Затрудняюсь ответить	7,1	7,5	5,0	10,1	6,1	6,6	5,7

раза больше направленных на обучение в магистратуре, втрое – в аспирантуре (табл. 2).

В подавляющем большинстве (более 70%) выбор специальности был связан со способностями и склонностями и соответствовал призванию, в меньшей степени была распространена противоположная ситуация (табл. 3). Исходя из этого, можно предположить, что такие установки относительно образовательной траектории, скорее всего, будут приводить к трудоустройству по полученной специальности. По данным нашего опроса, значительная часть молодых людей (в среднем 64%) под-

тверждают это намерение. Отметим, что среди учащихся СПО таких было больше, при этом различие между студентами разных образовательных организаций проявлялось на первых курсах, а к последнему сокращалось (табл. 4). Одно из объяснений подобной ситуации связано с тем, что по мере обучения, вероятно, росло понимание специфики специальности и появлялось осознание того, что в дальнейшем необходимо будет скорректировать стратегию трудового поведения.

Исследование намерений трудоустройства по специальности² основывалось как на учете отдельных индивидуальных харак-

Таблица 2

Планы по получению дальнейшего образования, %

Вариант ответа	Среднее	ВПО	В том числе:			В том числе:	
			Первый курс	Последний курс	СПО	Первый курс	Последний курс
Среднее специальное образование (напр., техникум)	6,1	0,0	0,0	0,0	24,6	26,2	22,6
Бакалавриат (4 года обучения в вузе)	25,8	25,1	22,8	27,4	32,5	26,2	39,6
Магистратура (6 лет обучения в вузе)	36,8	44,8	48,3	41,3	13,2	11,5	15,1
Два и более высших образования	20,1	21,2	20,6	21,8	14,0	16,4	11,3
Аспирантура	3,0	3,3	3,3	3,4	1,8	3,3	0,0
Затрудняюсь ответить	8,1	5,6	5,0	6,1	14,0	16,4	11,3

Таблица 3

Соответствие профессии призванию, а также способностям и склонностям, %

Вариант ответа	Среднее	ВПО	В том числе:			В том числе:	
			Первый курс	Последний курс	СПО	Первый курс	Последний курс
<i>Вы выбрали будущую профессию потому, что она соответствует Вашим способностям и склонностям?</i>							
Да	28,9	28,4	30,6	26,3	29,8	37,7	20,8
Скорее да	44,7	43,2	40,6	45,8	49,1	44,3	54,7
Нет	5,7	6,1	5,6	6,7	5,3	3,3	7,5
Скорее нет	13,0	14,8	12,8	16,8	7,9	9,8	5,7
Затрудняюсь ответить	7,7	7,5	10,6	4,5	7,9	4,9	11,3
<i>Соответствует ли выбранная Вами профессия Вашему призванию?</i>							
Да	23,2	22,0	21,1	22,9	27,2	34,4	18,9
Скорее да	40,7	38,2	41,7	34,6	43,0	42,6	43,4
Нет	7,9	8,4	5,6	11,2	7,9	6,6	9,4
Скорее нет	11,8	12,8	10,6	15,1	10,5	6,6	15,1
Затрудняюсь ответить	16,5	18,7	21,1	16,2	11,4	9,8	13,2

² В инструментарии исследования вопрос о намерениях после завершения обучения работать по полученной специальности содержал несколько вариантов ответа: «да», «нет», «скорее да», «скорее нет», «затрудняюсь ответить». Было принято решение об объединении

Таблица 4

Планирование трудоустройства в соответствии с полученной специальностью, %

Вариант ответа	Среднее	ВПО	В том числе:		СПО	В том числе:	
			Первый курс	Последний курс		Первый курс	Последний курс
Да	26,6	25,1	30,0	20,1	28,9	34,4	22,6
Скорее да	37,0	36,2	36,1	36,3	40,4	44,3	35,8
Нет	2,6	2,8	2,8	2,8	2,6	1,6	3,8
Скорее нет	16,9	18,1	14,4	21,8	14,9	13,1	17,0
Затрудняюсь ответить	16,9	17,8	16,7	19,0	13,2	6,6	20,8

Таблица 5

Планирование трудоустройства в соответствии с полученной специальностью в зависимости от опыта работы и сферы, к которой принадлежит специальность, %

Вариант ответа	Трудоустройство по специальности после обучения (планируемое)	
	Да	Нет
<i>Опыт работы за последний год</i>		
Наличие опыта работы	64,1	35,9
Отсутствие опыта работы	63,1	36,9
<i>Сфера, к которой принадлежит специальность</i>		
Медицина	53,6	46,4
Инженерия, техника	61,5	38,5
Строительство	61,8	38,2
Педагогика	84,2	15,8
Искусство	66,7	33,3
История, социология	48,0	52,0
Филология, лингвистика	57,1	42,9
Экономика	55,4	44,6
Юриспруденция	89,8	10,2
Менеджмент	48,9	51,1

теристик респондентов (успеваемость, соответствие профессии способностям и склонностям, призванию), так и некоторых аспектов трудового поведения (наличие опыта работы, сфера, к которой принадлежит специальность). В данном случае учитывалось, что решение о трудоустройстве принимается путем соотнесения результатов, полученных в ходе обучения, и первичного опыта трудовой деятельности. Определено, что вне зависимости от наличия опыта работы за последний год более 60% опрошенных планируют работать по полученной специальности. Вместе с тем удельный вес давших утвердительный вариант

ответа на этот вопрос различается в зависимости от сферы, к которой принадлежит специальность. В большей степени такая стратегия поведения распространена среди молодых людей, обучающихся по профилю «юриспруденция» и «педагогика» (80%), а также среди выбравших техническую специализацию (более 60%) (табл. 5).

В исследовании показано, что одним из параметров, влияющих на планируемое трудоустройство по специальности, является успеваемость студентов. Среди тех, у кого хорошие и отличные оценки, в 70% случаев будет скорее принято положительное решение, и только в 30% – отрицатель-

схожих по содержанию и направленности вариантов ответа, а тех, кто затруднился с ответом, учитывали среди молодых людей, которые с большей вероятностью в дальнейшем не будут работать по специальности.

ное. Вероятность трудоустроиться по специальности будет возрастать и в условиях соответствия профессии способностям и склонностям, а также призванию.

Отметим, что аналогичная ситуация складывается и по трудоспособному населению Вологодской области в целом³: в 70% случаев соответствие профессии призванию, а также способностям и склонностям сопровождалось трудоустройством по специальности. По роду занятий такой результат чаще всего достигался среди военнослужащих, инженерно-технических работников, занятых в социально-ориентированных сферах деятельности и в управлении (табл. 6). Схожие выводы получены на основе результатов анализа распределений

трудоустроенных по специальности в зависимости от профиля первого образования и сферы труда.

Подчеркнем, что у работников вышеозначенных занятий (инженерно-технические работники, военнослужащие, работники органов управления) было в меньшей степени распространено несоответствие между имеющимся и требуемым направлением подготовки, а средний уровень оплаты труда зачастую был выше (последнее — за исключением занятых в социально-ориентированных сферах деятельности). Результаты сравнительного анализа средних заработных плат работников разных сфер труда в разрезе должностных групп и средних заработных плат по тем или иным долж-

Таблица 6

Трудоустройство в зависимости от рода занятий, соответствия профессии способностям, склонностям и призванию в 2014 г., %

Вариант ответа	Трудоустройство по специальности	
	Да	Нет
<i>Род занятий</i>		
Рабочий	46,7	53,3
Крестьянин (сельскохозяйственный рабочий)	76,9	23,1
Инженерно-технический работник	74,6	25,4
Служащий (работник аппарата предприятия, учреждения)	64,8	35,2
Руководитель государственного предприятия	50,0	50,0
Интеллигент, не занятый в производстве	73,6	26,4
Предприниматель, имеющий свое дело	47,1	52,9
Студент	12,5	87,5
Военнослужащий	100,0	0,0
Сотрудник органов охраны общественного порядка	66,7	33,3
Руководитель коммерческой структуры	62,5	37,5
Ответственный работник органов управления	73,3	26,7
Учащийся	0,0	100,0
Безработный	0,0	100,0
<i>Соответствие способностям и склонностям</i>		
Да	70,1	29,9
Нет	29,8	70,2
<i>Соответствие призванию</i>		
Да	72,8	27,2
Нет	31,3	68,7

³ Данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, 2014 г., N=1500 чел.

ностным группам в целом позволили сделать следующее обобщение: зачастую чем более высокую должность занимает сотрудник, тем больше это различие, за исключением трудоустроенных в социально-ориентированные сферы деятельности (образование, здравоохранение, культура). Это можно проиллюстрировать на следующем примере: различие между средней заработной платой руководителей организаций в сфере государственного и административного управления и средней зарплатой по данной должностной группе в целом достигало 35172 руб., у руководителей низового звена управления – 10103 руб. Средний уровень оплаты труда руководителей среднего звена промышленных предприятий на 9338 руб. превышал среднее значение по данной должностной группе, у специалистов средней квалификации в этой же сфере – на 3293 руб. При этом в социально-ориентированных видах деятельности такая закономерность часто не соблюдалась (табл. 7).

Статистические данные подтверждают результаты наших социологических опросов: среднемесячная начисленная заработная плата в финансовой сфере, в государственном управлении, в обрабатывающих производствах превышала среднюю по всем видам деятельности, в то время как в социально-ориентированных областях была ниже (табл. 8).

Среди практических задач, направленных на обеспечение соответствия между получаемой специальностью и направлением подготовки, следует отметить следующие: развитие механизмов социального партнерства путем учета интересов субъектов социально-трудовых отношений; ориентация учебных заведений при наборе абитуриентов на подготовку специалистов, востребованных на рынке труда; развитие системы профессиональной ориентации молодежи, способствующей профессиональному становлению и эффективной профессиональной самореализации на рынке труда [12].

Таблица 7

Средняя заработная плата работников той или иной сферы труда в зависимости от принадлежности к определенной должностной группе в 2014 г., руб.

Должностная группа	Сфера труда											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Руководители предприятия, организации (24828)	19429	26364	19350	34583	-	-	13500	-	25000	60000	-	-
Руководители среднего звена (22591)	18000	31929	14233	17500	8333	17000	15000	11000	24143	22286	25667	28000
Руководители низового звена (19397)	18000	18955	11000	20000	25000	-	5000	11600	25000	29500	-	30000
Специалисты (рабочие) высшей квалификации (18426)	20333	19098	17300	20134	16000	18040	15942	17433	15158	18512	25000	37500
Специалисты (рабочие) средней квалификации (15348)	13548	18641	14282	12988	15000	9444	11774	14892	14417	15280	15567	22000
Вспомогательный персонал (13061)	10560	17407	13425	11136	8000	11800	7367	10000	23000	15000	-	12250
Неквалифицированные работники (10953)	6153	14492	10900	10017	-	7000	10000	-	-	-	-	-

Обозначения: 1 – сельское, лесное хозяйство; 2 – промышленное производство, транспорт; 3 – торговля; 4 – сфера обслуживания; 5 – наука; 6 – культура; 7 – образование; 8 – здравоохранение; 9 – финансы; 10 – государственное и административное управление; 11 – вооруженные силы; 12 – охрана общественного порядка. Знак «-» означает отсутствие респондентов, удовлетворяющих данным условиям.

Таблица 8

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности в Вологодской области (ранжирование по данным 2014 г., руб.) [11]

Вид деятельности	Заработная плата
Финансовая деятельность	45073
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование	37308
Добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды	33481
Транспорт и связь	30130
Строительство	24603
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	21993
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	21903
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	20472
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	19989
Образование	19852
Рыболовство, рыбоводство	19037
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	16741
Гостиницы и рестораны	14271
В среднем по видам деятельности	26749

Литература

1. Lucas R. On the Mechanics of Economic Development // Journal of Monetary Economics. 1988. Vol. 22. No. 1. P. 3–42.
2. Barro R. Economic growth in a cross section of countries // Quarterly Journal of Economics. 1991. Vol. 106. No. 2. P. 407–443.
3. Mankiw N., Romer D., Weil D. A contribution to the empirics of economic growth // Quarterly Journal of Economics. 1992. Vol. 107. No. 2. P. 407–437.
4. Королев И.Б. Взаимосвязь спроса и предложения на рынке труда: гендерные и образовательные особенности // Сайт Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. URL: <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=books/sa2007/raz2>
5. Hartog J. Over-education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go? // Economics of Education Review. 2000. Vol. 19. No. 2. P. 131–147.
6. McGuinness S. Overeducation in the Labour Market // Journal of Economic Surveys. 2006. Vol. 20. No. 3. P. 387–418.
7. Metba A., Felipe J., Quising P., Camingue S. Overeducation in developing economies: How can we test for it, and what does it mean? // Economics of Education Review. 2011. Vol. 30. P. 1334–1347.
8. Гулин К.А., Шабунцова А.А., Чекмарева Е.А. Трудовой потенциал региона. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. 84 с.
9. Ильин В.А., Гулин К.А., Ускова Т.В. Интеллектуальные ресурсы как фактор инновационного развития // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2010. No. 3(11). С. 14–25.
10. Гуртов В.А., Серова Л.М., Федорова Е.А. Трудоустройство по специальности с позиции выпускника // Высшее образование в России. 2012. No. 12. С. 22–28.
11. Труд и занятость в Вологодской области в 2010–2014 гг.: Стат. сб. Вологда: Вологдастат, 2015. С. 87–88.
12. Гуртов В.А., Серова Л.М., Стенуль И.С., Федорова Е.А., Мороз Д.М. Развитие системы мониторинга трудоустройства выпускников // Высшее образование в России. 2014. No. 5. С. 11–23.

Статья поступила в редакцию 19.02.16.

EMPLOYMENT IN THE REGION ACCORDING TO QUALIFICATION FIELD

LEONIDOVA Galina V. – Cand. Sci. (Economics), Head of the Laboratory for the Studies of Labor Potential Development, Department of Living Standard and Lifestyle Studies, Institute of Socio-Economic Development of Territories of RAS, Vologda, Russia. E-mail: galinaleonidova@mail.ru

USTINOVA Kseniya A. – Cand. Sci. (Economics), Researcher, Laboratory for the Studies of Labor Potential Development, Department of Living Standard and Lifestyle Studies, Institute of Socio-Economic Development of Territories of RAS, Vologda, Russia. E-mail: ustinovalkseniya@yandex.ru

Abstract. The article shows the relevance of studying the issues related to the mismatch between the education system and labor market, particularly employment out of qualification field. The study draws attention to the parameters that determine this process including performance, compliance with special abilities and inclinations, work experience for the last year, sphere related to specialty. The study shows the importance of professional self-improvement for the majority of students, and reveals that an increase in the educational level leads to an increase in this aspiration. A positive decision on employment in qualification field is more likely to be taken under the conditions of good academic performance and greater correspondence between abilities, aptitudes and future profession. The study reveals that employment intention depends on the type of employment and occupation: a positive result is more likely to be achieved among military, engineering and technical personnel engaged in socially-oriented fields and management. Furthermore, in case of the smallest gaps between the existing and desired directions of professional training, average wages in the majority of cases will be higher (except for socially-oriented fields).

Keywords: education sphere, labor market, employment in qualification field, correspondence between profession and vocation, abilities and inclinations

Cite as: 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.)

References

- Lucas, R. (1988). [On the Mechanics of Economic Development]. *Journal of Monetary Economics*. Vol. 22. No. 1, pp. 3-42. (In Eng.)
- Barro, R. (1991). [Economic Growth in a Cross Section of Countries]. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 106. No. 2, pp. 407-443. (In Eng.)
- Mankiw, N., Romer, D., Weil, D. (1992). [A Contribution to the Empirics of Economic Growth]. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 107. No. 2, pp. 407-437. (In Eng.)
- Korolev, I.B. *Vzaimosvyaz' sprosa i predlozheniya na rynke truda: gendernye i obrazovatel'nye osobennosti* [The Relationship of Supply and Demand in the Labour Market: Gender and Educational Features]. Available at: <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=books/sa2007/raz2> (accessed 17.02.2016) (In Russ.)
- Hartog, J. (2000). [Over-Education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go?]. *Economics of Education Review*. Vol. 19. No. 2, pp. 131-147. (In Eng.)
- McGuinness, S. (2006). [Overeducation in the Labour Market]. *Journal of Economic Surveys*. Vol. 20. No. 3, pp. 387-418. (In Eng.)
- Metha, A., Felipe, J., Quising, P., Camingue, S. (2011). [Overeducation in Developing Economies: How can we test for it, and what does it mean?]. *Economics of Education Review*. Vol. 30, pp. 1334-1347. (In Eng.)
- Gulin, K.A., Shabunova, A.A., Chekmareva, E.A. (2009). *Trudovoy potentsial regiona* [Employment Potential of the Region]. Vologda: ISERT RAN Publ., 84 p. (In Russ.)
- Il'in, V.A., Gulin, K.A., Uskova, T.V. (2010). [Intellectual Resources as a Factor of Innovative Development]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast]. No. 3(11), pp. 14-25. (In Russ.)
- Gurtov, V.A., Serova, L.M., Fedorova, E.A. (2012). [Graduates: Occupation in Accordance with Major]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 12, pp. 22-28. (In Russ., abstract in Eng.)
- Trud i zanyatost' v Vologodskoi oblasti v 2010-2014 gg. [Labour and Occupation in Vologda region in 2010-2014: Statistics textbook]. Vologda, Vologdastat Publ., 2015. Pp. 87-88.
- Gurtov, V.A., Serova, L.V., Stepus', I.S., Fedorova, E.A., Moroz, D.M. (2014). [Development of the Graduates' Employment Monitoring System]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 5, pp. 11-23. (In Russ., abstract in Eng.)

The paper was submitted 19.02.16.