

learning outcomes consistent with the list of valuable competences of modern engineer (CDIO Syllabus). On the example of Bachelor Program in Electrical Engineering (Tomsk Polytechnic University) the authors discuss the results of comparative analysis of the intended and the acquired levels of proficiency defined by stakeholders for professional and personal attributes of engineering graduates, as well as for their skills to conceive, design, implement and operate technical products and systems in the enterprise, societal, and environmental context. The authors urge to active implementation of stakeholders' evaluation of learning outcomes based on CDIO Syllabus for continuous improvement of educational programs in quality assurance system and professional and public accreditation.

Keywords: stakeholders, CDIO Syllabus, evaluation of learning outcomes, quality assurance system, professional and public accreditation

Authors:

CHUCHALIN Alexander I. – Dr. Sci (Technical), Prof., Vice-Rector for Academic and International Affairs, Tomsk Polytechnic University, Tomsk, Russia, chai@tpu.ru

TAYURSKAYA Marina S. – Assistant Lecturer, Department of Engineering Pedagogics, Tomsk Polytechnic University, Tomsk, Russia, mst@tpu.ru

MURATOVA Elena A. – Assoc. Prof., Director of Education Quality Assurance Centre, Tomsk Polytechnic University, Tomsk, Russia, muratova@tpu.ru

Е.В. АРЖАНЫХ, зав. лабораторией
О.А. ГУРКИНА, научный сотрудник
А.М. ТЕРЕХОВА, руководитель
центра
Московский городской психолого-
педагогический университет

Трудоустройство выпускников с ограниченными возможностями здоровья

В статье отражены результаты социологического опроса выпускников с инвалидностью московских вузов, проведенного в 2013 г. Лабораторией мониторинговых исследований совместно с Центром содействия трудоустройству выпускников МГППУ. Рассматриваются вопросы мотивации устройства на работу выпускников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), основные способы и каналы трудоустройства, факторы, способствующие/препятствующие трудоустройству выпускников с ОВЗ, а также проблемы, возникающие как во время трудоустройства, так и в процессе трудовой деятельности лиц с ОВЗ.

Ключевые слова: трудоустройство выпускников, выпускники с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), высшее профессиональное образование, трудоустройство по специальности

Одной из актуальных проблем современной системы высшего профессионального образования является трудоустройство выпускников (в том числе по полученной специальности). В целях повышения эффективности бюджетных расходов на систему профессионального образования начиная с 2012 г. Министерство образования и науки ведет работу по мониторингу,

анализу и прогнозированию трудоустройства выпускников системы профессионального образования [1]. Не менее важным представляется изучение особенностей трудоустройства такой категории выпускников учреждений высшего профессионального образования, как лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью [2]. Согласно пункту 1

статьи 27 Конвенции о правах инвалидов, ратифицированной в России в 2012 г., «государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов» [3].

Данные официальной статистики, отражающие включенность лиц с инвалидностью в систему высшего профессионального образования, достаточно скудны и позволяют получить лишь самое общее представление о ситуации в этой сфере. Статистические же данные о трудоустройстве выпускников высших учебных заведений с ОВЗ и инвалидностью доступны только на уровне отдельных вузов и не позволяют достаточно полно представить особенности этого процесса.

В 2011 г. в российских государственных и муниципальных образовательных учреждениях по программам высшего профессионального образования обучалось 19386 лиц с инвалидностью, что составляло 0,36% от общей численности студентов, в негосударственных учреждениях – 694 человека (0,07%) [4]. Учитывая, что в 2013 г. в г. Москве учреждениями высшего профессионального образования выпущено около 270 тысяч молодых специалистов [5], можно предположить, что порядка 1000 из них – это лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

В современных условиях наиболее подготовленными к трудоустройству на рынке труда являются те лица с ОВЗ и инвалидностью, которые окончили высшие учебные заведения. Но само по себе наличие высшего профессионального образования не гарантирует им трудоустройства, особенно по специальности, полученной в вузе. Выпускникам с инвалидностью сложно конкурировать с работниками, не имеющими

ограничений в трудовой деятельности и не нуждающимися в дополнительных инвестициях на оборудование рабочих мест и производственной инфраструктуры, не требующими дополнительных гарантий при осуществлении трудовой деятельности. Эксперты из региональной общественной организации людей с инвалидностью «Перспектива» считают, что самостоятельно могут трудоустроиться не более 15% от общего числа лиц с инвалидностью [6], остальным требуются специальные программы, предусматривающие учет особенностей каждого соискателя, а также возможность составления для каждого из них индивидуального плана поиска работы и персонального сопровождения. Низкая конкурентоспособность лиц с ОВЗ и инвалидностью на рынке труда в условиях дефицита рабочих мест для их трудоустройства ставит решение проблемы занятости этой группы населения в ранг приоритетных.

На изучение состояния сферы трудоустройства выпускников вузов с ОВЗ и инвалидностью г. Москвы было направлено социологическое исследование, проведенное лабораторией мониторинговых исследований совместно с центром содействия трудоустройству выпускников Московского городского психолого-педагогического университета в марте–ноябре 2013 г. Объектом исследования стали выпускники с инвалидностью, окончившие вузы в 2010–2012 гг. (N=151). Основную часть опрошенных составили выпускники трех московских вузов, ориентированных на обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья: Московского городского психолого-педагогического университета (38%), РГСУ (30%), Московского городского педагогического университета (28%). Среди выпускников, принявших участие в исследовании, также были представители МГТУ им. Н.Э. Баумана и Московской государственной академии делового администрирования.

Как показали результаты опроса, половина выпускников с инвалидностью имеют определенные ограничения относительно трудовой деятельности, связанные с особенностями здоровья. Почти столько же респондентов уверены, что могут работать без каких-либо ограничений. О невозможности трудиться по состоянию здоровья заявили лишь несколько респондентов (1%). Таким образом, состояние здоровья выпускников с ОВЗ, принявших участие в опросе, позволяет работать практически всем из них.

Основные мотивы трудоустройства выпускников с ОВЗ

Анализ побудительных мотивов поиска работы выпускников показывает, что большинство респондентов трудоустраиваются из-за необходимости содержать себя (82%). Значимой долей выпускников (66%) движет также мотив самореализации. Такие мотивы, как общение и необходимость содержать других членов семьи, являются важными лишь для малочисленных групп респондентов. Так, поиск работы с целью общения важен лицам с I группой инвалидности гораздо больше, чем для респондентов, имеющих более «легкие» группы инвалидности. При этом ни один из респон-

дентов с I группой инвалидности не ищет работу с целью содержать других членов семьи. На это ориентируются выпускники, имеющие инвалидности II и III групп (26 и 23% соответственно).

Выделению факторов, доминирующих при поиске работы, посвящены многочисленные опросы общественного мнения [7; 8], демонстрирующие, что важнейшим декларируемым фактором для россиян при выборе места работы является хорошая заработная плата (более 80% опрошенных). Результаты опроса выпускников с ОВЗ показали, что и для них самым значимым фактором, влияющим на поиск места работы, является *достойная заработная плата* (рис. 1). Хотя необходимо заметить, что доля выпускников с ОВЗ, отметивших важность этого обстоятельства, несколько ниже, чем в опросах населения в целом.

Вторым по значимости фактором при поиске работы является *соответствие специальности, полученной в вузе*. Значение этого показателя значительно выше, чем в опросах, учитывающих мнения всего населения. Скорее всего, это связано с тем, что выбор специальности и вуза делался лицами с инвалидностью вполне осознанно, с учетом как своих способностей, так и перспектив возможного трудоустройства.



Рис. 1. Наиболее важные факторы при поиске работы (%)

Так как значительная часть опрошенных выпускников имеют ограничения здоровья, связанные с нарушением функций опорно-двигательного аппарата (26%) и нарушением зрения (21%), третьим по значимости фактором при поиске работы является *транспортная доступность места работы*. Чаще на этот фактор обращают внимание выпускники, имеющие I группу инвалидности. С понижением группы инвалидности уменьшается и значимость этого фактора: для инвалидов II группы – до 50%, для инвалидов III группы – до 38%.

Доли респондентов, отметивших в качестве важных при поиске работы варианты, связанные с особенностями оборудования *рабочего места и графиком работы*, варьируются от 17 до 13%.

Согласно полученным данным, выпускники с ОВЗ при поиске работы в первую очередь обращают внимание на те же факторы, что и условно здоровые люди, а позиции, которые традиционно считаются важными для людей с инвалидностью (в том числе и в представлениях работодателей), являются для них менее значимыми.

Трудоустройство молодых специалистов с ОВЗ: основные практики

В ряде вузов, ориентированных на обучение лиц с инвалидностью, существуют отделы и центры, оказывающие содействие в трудоустройстве выпускникам с ОВЗ, а также локальные СМИ (печатные или электронные) для студентов с ОВЗ, в которых освещается тематика трудоустройства. В этих структурах студентам и выпускникам с ОВЗ предлагают консультационные и информационные услуги по вопросам трудоустройства и занятости, по подбору места работы, оформлению документации, связанной с закреплением рабочего места за выпускником, и т.д.

Подобного рода деятельность велась и в вузах, где проходили обучение респонденты. Только 7% опрошенных заявили о том, что в их вузах не проводилась работа

по содействию трудоустройству студентов с ОВЗ, и еще 13% не смогли определенно ответить на вопрос о подобных мероприятиях. Наиболее часто упоминаемыми мероприятиями, направленными на трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья, оказались следующие: консультации (психологические, по правовым вопросам, по написанию резюме и т.д.), на что указали 55% выпускников; ярмарки вакансий для учащихся с ограниченными возможностями здоровья – 45%; семинары и тренинги по вопросам трудоустройства – 31%. Проводимые мероприятия зачастую не ограничиваются рамками конкретного вуза. Так, начиная с 2012 г. в МГППУ совместно с РООИ «Перспектива» и Советом бизнеса по вопросам инвалидности проводится ежегодная Городская ярмарка вакансий для студентов с инвалидностью «От учебы к работе».

Как показали результаты опроса, мероприятия, направленные на трудоустройство выпускников с ОВЗ, можно считать достаточно эффективными, т.к. они в той или иной мере способствовали трудоустройству 43% респондентов (9% благодаря этим мероприятиям нашли работу, а 34% получили информацию, которая помогла им при трудоустройстве). Необходимо отметить, что 30% опрошенных не посещали данные мероприятия, отдавая предпочтение другим способам трудоустройства.

Практически все выпускники с ограничениями здоровья после окончания вуза трудоустроились, а некоторые начали трудовую деятельность во время обучения в вузе. Лишь 9% выпускников вообще не работали после окончания вуза. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что, вопреки распространенному мнению, молодые специалисты с ОВЗ достаточно быстро находят работу после окончания вуза, а каждый четвертый начинает работать еще в процессе обучения (*рис. 2*). Всего 4% выпускникам потребовалось более полугода для поиска устроившего их места работы.

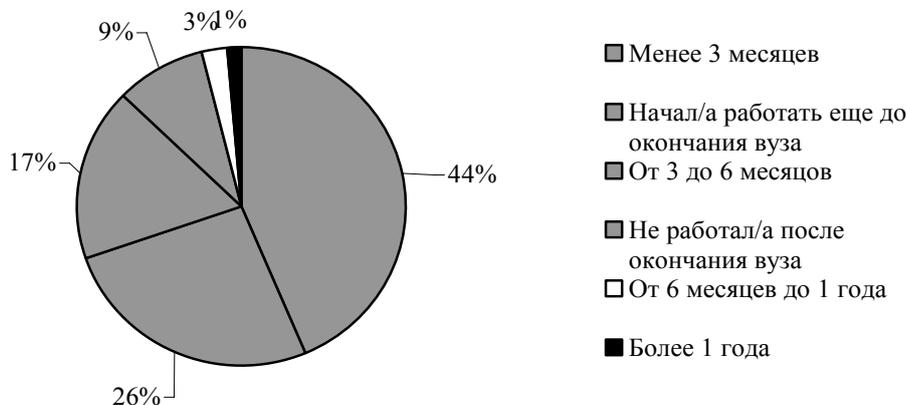


Рис. 2. Время, затраченное выпускниками на поиск работы (%)

Как показали результаты опроса, способы, с помощью которых выпускники с ОВЗ находят работу, достаточно разнообразны, но можно выделить наиболее эффективные: непосредственное обращение в компанию-работодателя (23%) и помощь родственников и знакомых (18%). Еще одним достаточно эффективным вариантом поиска работы является использование социальных сетей (15%). Можно предположить, что значимость этого способа поиска работы будет постепенно возрастать, что связано с быстрым развитием возможностей социальных сетей и ростом их аудитории. О повышении роли Интернет-ресурсов при поиске работы свидетельствует и тот факт, что 7% опрошенных обращались к сайтам HeadHunter¹ и Superjob.

Через центры/отделы по трудоустройству выпускников вуза удалось найти работу 12% ответивших, через агентства по трудоустройству – 8%, через общественные организации по работе с инвалидами – 7%. Государственные центры занятости не пользуются популярностью у выпускников

с ОВЗ московских вузов – только у 1% опрошенных текущее/последнее место работы было найдено с помощью государственного центра занятости населения.

Опыт трудовой деятельности выпускников с ОВЗ

Статистика трудоустройства лиц с инвалидностью в Москве более обнадеживающая, нежели по России в целом. По данным Департамента труда и занятости, в Москве в настоящее время трудоустроено около 60% лиц с инвалидностью, имеющих трудовые рекомендации, тогда как по России этот показатель не превышает 35% [9]. В соответствии с государственной программой «Социальная поддержка жителей города Москвы на 2012–2016 гг.»² к 2016 г. доля трудоустроенных лиц с инвалидностью, имеющих рекомендации к трудоустройству, достигнет 84%. В нашем исследовании доля выпускников, имеющих опыт работы после окончания вуза, составляет 90%, при этом на момент опроса 94% из них были трудоустроены.

¹ Компанией HeadHunter запущен проект – «маркировка вакансий для людей с инвалидностью». При публикации вакансии конкретный работодатель имеет возможность маркировать определенным образом вакансию, если он готов нанимать на нее людей с инвалидностью при прочих равных условиях. Т.е. речь идет не о создании специального рабочего места, а о принятии лиц с инвалидностью на существующие рабочие места.

² Подпрограмма №3 «Социальная интеграция инвалидов и формирование безбарьерной среды для инвалидов и других маломобильных групп населения».

Для выяснения того, каков характер перемещения выпускников на рынке труда, респондентам задавался вопрос о том, сколько раз они меняли место работы. Согласно результатам опроса закрепляемость выпускников с инвалидностью на рабочих местах достаточно высока: большинство выпускников (61%) пока ни разу не меняли место работы, 25% опрошенных сменили одно место, а 12% выпускников поменяли место работы два раза и более.

Российский рынок труда довольно давно характеризуется дисбалансом между спросом на определенные профессии и предложением со стороны потенциальных работников. В этих условиях значительная доля выпускников вузов вынуждены работать не по специальности, так как не могут найти вакансию, удовлетворяющую полученной квалификации. Данные различных исследований [10; 11] показывают, что доля россиян, работающих по специальности, полученной в вузе, не превышает 50%. Ситуация у выпускников с инвалидностью более благоприятная: большинству опрошенных выпускников (79%) посчастливилось работать по специальности: у четверти опрошенных (25%) текущее (либо последнее) место работы полностью соответствует полученной специальности, у 54% – скорее соответствует. Лишь 11% выпускников указали на полное несоответствие их места работы специальности, полученной в вузе. При ответе на вопрос, по какой причине они работают не по специальности, наиболее популярными ответами были: «Низкий уровень заработной платы», «Интерес к другой сфере деятельности», «Дефицит рабочих мест по полученной специальности».

Величина месячного дохода во многом является показательной при определении уровня жизни той или иной социальной группы. Более чем у половины опрошенных выпускников с инвалидностью (54%) размер заработной платы составляет от 20 до 30 тыс. руб. Четверть опрошенных (21%)

имеют довольно низкий по столичным меркам месячный доход – от 10 до 20 тыс. руб. Лишь у 6% выпускников уровень оплаты труда превышает 40 тыс. руб. Оценить исходя из данного распределения, каков уровень жизни молодых специалистов с инвалидностью, довольно сложно: с одной стороны, заработная плата большинства опрошенных выпускников ниже средней номинальной заработной платы по Москве (в 2013 г. данный показатель составил около 60 тыс. руб. [12]). С другой стороны, работник с инвалидностью, не имеющий высшего профессионального образования, может рассчитывать на зарплату в размере от 7 до 14 тыс. руб.

Полученные данные позволяют сделать вывод, что в настоящее время наблюдается довольно существенный разрыв между фактическим и желаемым уровнем оплаты труда выпускников с инвалидностью. В то время как почти у 80% опрошенных уровень заработной платы ниже 30 тыс. руб., более 60% выпускников считают оптимальным для себя уровень оплаты труда, превышающий 40 тыс. руб.

Проблемы, возникающие у молодых специалистов с ОВЗ в процессе трудоустройства и трудовой деятельности

К числу самых уязвимых участников на рынке труда относятся молодые специалисты, не имеющие опыта работы или имеющие небольшой стаж. И без того непростую ситуацию может усугублять наличие у соискателя каких-либо ограничений здоровья. Тем не менее при поиске работы выпускники чаще сталкивались с типичными для многих молодых профессионалов трудностями: отсутствие подходящих вакансий (33%), отсутствие связей и знакомств (29%), отсутствие необходимых знаний и опыта (28%). Помимо этого, 26% выпускников не удовлетворил предлагаемый уровень заработной платы и 21% опрошенных не устроили предлагаемые условия труда. Значительно реже успешному трудоустрой-

ройству выпускников препятствовали специфические для данной группы населения факторы. Так, состояние здоровья затруднило поиск работы 14% выпускников, 11% респондентов сталкивались с предубеждением со стороны окружающих, в 9% случаев препятствием было наличие документа об инвалидности и ограничения в индивидуальной программе реабилитации (ИПР), 9% опрошенных испытывали сложности с передвижением до места работы. Стоит отметить, что 22% опрошенных выпускников не сталкивались ни с какими трудностями при трудоустройстве.

В настоящее время и представители экспертного сообщества, и сами лица с инвалидностью признают, что работодатели зачастую с неохотой принимают их на работу. Экспертами выделяются наиболее распространенные мифы, останавливающие работодателей в предоставлении работы лицам с ОВЗ и инвалидностью [12]. Считается, что труд таких людей менее производительен; они часто вынуждены не работать из-за обострения заболеваний, состояния здоровья; создание рабочего места для человека с определенными ограничениями здоровья требует значительных затрат и

усилий со стороны работодателя; лица с ОВЗ имеют особые льготы по Трудовому кодексу и т.д.

Как же отвечают на вопрос о том, почему работодатели неохотно берут на работу соискателей с ОВЗ, выпускники, принявшие участие в исследовании? По их мнению, основные препятствия в трудоустройстве этой категории лиц связаны прежде всего с настороженным отношением к инвалидам в обществе, а также с экономической незаинтересованностью работодателей (рис. 3).

Несмотря на то, что более половины респондентов согласились с тем, что среди работодателей распространены стереотипы по отношению к людям с ОВЗ, только 16% сталкивались с этим в процессе своей работы. Среди прочих трудностей, сопровождающих процесс трудовой деятельности, 27% отметили недостаточный уровень знаний и опыта для выполнения служебных обязанностей, для 10% выпускников оказалось сложно выстраивать доброжелательные отношения в коллективе. При этом треть респондентов не сталкивались с трудностями в процессе своей работы.

По результатам исследования, проведенного компанией HeadHunter в ноябре



Рис. 3. Факторы, препятствующие трудоустройству лиц с ОВЗ (%)

2012 г. среди работодателей, 60% из них приходилось отказывать в трудоустройстве лицам с ОВЗ. Это было связано в первую очередь с недостаточным уровнем профессиональной подготовки кандидатов (40%), с отсутствием специально оборудованных для инвалидов рабочих мест (25%), с опасениями, что инвалид будет злоупотреблять больничным отпуском (8%). Примечательно, что в компаниях, где никогда не работали лица с инвалидностью, работодатели сильнее обеспокоены тем, что лица с инвалидностью могут злоупотреблять больничным отпуском (31%).

Подавляющее большинство работодателей (83%), имеющих опыт трудоустройства лиц с ОВЗ, признают, что их трудовые навыки, знания и умения ничем не отличаются от навыков других сотрудников, а 6% работодателей даже отмечают их преимущества. Но, выказывая готовность к трудоустройству лиц с ОВЗ, 90% работодателей ждут от государства определенных экономических преференций, связанных, в первую очередь, со снижением налоговой нагрузки и оказанием помощи в организации рабочих мест для лиц с инвалидностью.

Таким образом, проблемы, возникающие у выпускников с ОВЗ в процессе трудоустройства, являются типичными для всех молодых специалистов, выходящих на рынок труда. Тем не менее некоторая специфика все же есть. Например, в случае трудоустройства специалиста с ОВЗ «отсутствие подходящих вакансий» может означать и неподходящий режим работы, и несоответствие рабочего места потребностям соискателя, и многое другое. Респонденты считают, что со стороны работодателя существуют предубеждения относительно приема на работу специалиста с инвалидностью, но сталкивались с этим на практике меньшинство опрошенных. Основной причиной как ухода с последнего места работы, так и смены специальности является недовольство предлагаемым уровнем оплаты труда.

Литература

1. Гуртов В.А., Серова А.М., Степунь И.С., Федорова Е.А., Мороз Д.М. Развитие системы мониторинга трудоустройства выпускников // Высшее образование в России. 2014. № 5. С. 11–23.
2. Аржаных Е.В., Мойсов В.В. Профессиональные ориентации учащихся с инвалидностью // Высшее образование в России. 2013. № 6. С. 110–115.
3. Конвенция о правах инвалидов. ООН. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml
4. Индикаторы образования 2013: статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2013. 280 с.
5. Трудоустройство выпускников высших и средних профессиональных образовательных учреждений. Пресс-релиз Департамента труда и занятости населения. 2014. URL: http://trud.mos.ru/presscenter/press_relizy_departamenta/
6. Технологии трудоустройства людей с инвалидностью. Ч. 2. М.: Перспектива, 2012.
7. Общественное мнение. М.: Левада-Центр, 2012.
8. Три четверти россиян ищут работу через родню и друзей. Чем руководствуются люди при поиске работы? // Сайт Фонда «Общественное мнение». 11.10.2012. URL: <http://fom.ru/Nauka-i-obrazovanie/10657>
9. О реализации мер, направленных на развитие трудовой занятости инвалидов // Сайт Министерства труда и социальной защиты. Информация от 3 апреля 2013 г. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/12>
10. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Карабчук Т.С., Рыжикова З.А., Биляк Т.А. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 13. № 2. С. 172–216.
11. Нестрова А.А. Проблемы трудоустройства молодых специалистов и выпускников ВУЗов и ССУЗов. Поиски и решения. Методические рекомендации по итогам круглого стола. URL: <http://центр-карьеры.рф/biblioteka/karernaya-biblioteka/problemu-trudoustrojstva.html>
12. Средняя номинальная заработная плата // Сайт Территориального органа государственной статистики по г. Москве (Мосгорстата), 2013. URL: http://moscow.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/moscow/ru/statistics/standards_of_life/

Авторы:

АРЖАНЫХ Елена Владимировна – зав. лабораторией мониторинговых исследований, Московский городской психолого-педагогический университет, ArzhanyhEV@mgppu.ru

ГУРКИНА Ольга Алексеевна – научный сотрудник, лаборатория мониторинговых исследований, Московский городской психолого-педагогический университет, GurkinaOA@mgppu.ru

ТЕРЕХОВА Антонина Михайловна – руководитель центра, Центр содействия трудоустройству выпускников, Московский городской психолого-педагогический университет, terehovaam@mgppu.ru

ARZHANYKH E.V., GURKINA O.A., TEREKHOVA A.M. EMPLOYMENT OF GRADUATES WITH DISABILITIES

Abstract. The article presents the results of a sociological survey of graduates with disabilities of Moscow universities conducted by the Laboratory of monitoring studies conjointly with the Department of employment of graduates of MSUPE. A number of problems is discussed: motivation for graduates' with disabilities employment, basic ways and channels for employment, the factors contributing / impeding the employment of graduates with disabilities and problems emerging during job placement and during the work. Most of the problems concerning employment are typical for all graduates searching the job but people with health impairment and disabilities have some special needs therefore employers have some prejudices against taking on such persons. Institutions of higher education should work out special career guidance programs for students and graduates with disabilities.

Keywords: graduates employment, graduates with disabilities, higher vocational education, speciality, profession, career guidance for persons with disabilities, work inclusion

References

1. Gurtov V.A., Serova L.V., Stepus I.S., Fedorova E.A., Moroz D.M. (2014) [Development of the graduate's employment monitoring system]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia]. No. 5, pp. 11-23. (in Russ, abstract in Eng.)
2. Arzhanykh E.V., Moysov V.V. (2013) [Career orientations of students with disabilities]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia]. No. 6, pp. 110-115. (in Russ., abstract in Eng.)
3. [Convention on the Rights of Persons with Disabilities]. Available at: http://shshshshh.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml (in Russ.)
4. [Indicators of education 2013: statistical yearbook]. (2013). Moscow: National Research University Higher School of Economics Publ., 280 p. (in Russ.)
5. [Employment of graduates of higher and secondary professional educational institutions]. Press-release of the Department of labour and employment of population. 2014. Available at: http://trud.mos.ru/presscenter/press_relizy_departamenta/ (in Russ.)
6. [Technologies of employment of people with disabilities, Part 2]. Moscow: Russian disability NGO «Perspektiva» Publ., 2012. (in Russ.)
7. *Obschestvennoye mnenie* [Public opinion]. Moscow: Levada-Centre Publ., 2012.
8. [Three-quarters of Russians are looking for a job through friends and relatives. What factors are people guided by in searching for a job?]. Site of Public Opinion Fund. Available at: <http://fom.ru/Nauka-i-obrazovanie/10657> (in Russ.)
9. [On the implementation of measures aimed at promoting the employment of persons with disabilities]. Site of the Ministry of labour and social defense. Information dated 3 Apr 2013. Available at: <http://shshshshh.rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/12> (in Russ.)
10. Gimpel'son V. E., Kapelyushnikov R. I., Karabchuk T. S., Ryzhikova Z. A., Bilyak T. A. (2009) [Choosing a career: what were studied and where were useful]. *Ekonomicheskii zhurnal Vyshei shkoly ekonomiki* [HSE Economic Journal]. Vol. 13, no. 2, pp. 172-216. (in Russ., abstract in Eng.)
11. Nestrova A.A. *Problemy trudoustroistva molodykh spetsialistov i vypusknikov VUZov i SZUZov.*

Poiski i resheniya. Metodicheskie rekomendatsii po itogam kruglogo stola [Employment problems of young professionals and graduates of universities and colleges. Searches and solutions. Methodical recommendations according to the results of the round table]. Available at: <http://centr-kar'ery.rf/biblioteka/karernaja-biblioteka/problemy-trudoustrojstva.html> (accessed 16.06.2014) (in Russ.)

12. [Average nominal wage, Moscow City Statistics Agency (Mosgorstat), 2013]. Available at: http://moscoshh.gks.ru/shhps/shhcm/connect/rosstat_ts/moscoshh/ru/statistics/standards_of_life/ (in Russ.)

Authors:

ARZHANYKH Elena V. – Head of Laboratory, Laboratory for monitoring studies, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia, ArzhanyhEV@mgppu.ru

GURKINA Olga A. – Researcher, Laboratory for monitoring studies, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia, GurkinaOA@mgppu.ru

TEREKHOVA Antonina M. – Head of Department, Department of employment of graduates, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia, terehovaam@mgppu.ru

**А.Н. СУЧКОВ, аспирант
МГУ им. М.В. Ломоносова**

Репродуктивные установки в студенческой среде (по материалам социологического исследования)

В статье рассматриваются некоторые аспекты репродуктивного поведения студенческой молодежи по материалам социологического исследования, проведенного автором среди студентов МГУ им. М.В. Ломоносова. Прослеживаются взаимосвязи между ожидаемым, желаемым, идеальным числом детей и желаемым возрастом вступления в брак, числом детей в родительской семье, занятостью, оценкой демографической ситуации в стране. Полученные результаты соотносятся с результатами общероссийских социологических исследований среди студентов.

Ключевые слова: *репродуктивное поведение, желаемое количество детей, ожидаемое количество детей, желаемый возраст вступления в брак*

Демографическими проблемами занимаются многие отечественные ученые, главной из них является проблема низкой рождаемости. Несмотря на некоторый рост с 2006 г., рождаемость в стране все еще остается гораздо ниже уровня, необходимого для замещения поколений. Низкая рождаемость в современной России обусловлена комплексом причин различного характера, одной из которых является утеря общественной ценности большого количества детей в семье. В результате в среднестатистической семье рождается один-два ребенка, что явно недостаточно для обеспечения полноценного воспроизводства населения.

Важный аспект изучения феномена рождаемости – исследование репродуктивных установок населения, в частности, их взаимосвязей с социально-экономическими факторами и ценностными ориентациями населения. В качестве количественных характеристик репродуктивных установок демографы выделяют три основных показателя:

- ожидаемое число детей (практическая компонента репродуктивной установки; для измерения задается вопрос: «Сколько детей вы бы хотели иметь в семье?» или «Сколько детей вы планируете иметь в семье?»);