УДК 316.4:331.524

ИНСТРУМЕНТЫ ДИАГНОСТИКИ ПРОФИЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ: ОГРАНИЧЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

А. А. Борисова [1, @1]

Поступила в редакцию 08.02.2016
Принята к печати 20.05.2016

[1] *Новосибирский государственный технический университет*
[@1] *a.borisova@corp.nstu.ru*

Ключевые слова:
выпускник, вуз, трудоустройство, профильная занятость, мониторинг.

Аннотация: Рассматривается теоретико-методологический поиск решений по обеспечению профильной занятости выпускников вузов. Характеризуются последствия ввода нормативных регуляторов содействия профильной занятости выпускников. Анализируются возможности и ограничения в использовании диагностических средств распределения выпускников по типам трудоустройств. Обосновывается расширение типологии трудоустройств выпускников на основе ввода поисковых типов – профильно-возвратного и непрофильного с опытом работы по специальности. Предложен новый способ определения типа профильности занятости выпускника. В основании методики диагностики типа трудоустройства выпускника заложен критерий «теснота связи с полученной профессиональной подготовкой». Апробация методики показывает возможность ее встраивания в комплексную информационную систему вуза. Приводятся результаты эмпирического анализа распределения выпускников по типам трудоустройства на материалах региональных выборок. Выявляется влияние параметров образовательно-коньюнктурной среды (широта специализации, уровень квалификации, регион, образовательное учреждение, год выпуска и гендерный фактор) на частоту профильного трудоустройства выпускников вузов.

Для цитирования: Борисова А. А. Инструменты диагностики профильной занятости выпускников: ограничения и результаты использования // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2016. № 1. С. 10 – 16.

Постановка научно-исследовательской проблемы

Наличие дисбаланса конъюнктуры молодежного рынка труда актуально для российской экономики на протяжении последних десятилетий. При положительной динамике спроса абитуриентов на высшее образование исследователями фиксируется значительное рассогласование между сформированным потенциалом выпускника и его востребованостью в бизнес-среде. В основу оценок рассогласования заложены в том числе значения соответствия полученной подготовки требованиям трудовой деятельности. Значительный разрыв в оценках отражает дефицит профессионального образования на фоне высокого уровня образованности трудовых ресурсов. Этим противоречием часто объясняют причины низких темпов развития реального сектора экономики, ограничения в усилении инновационной активности и эффективности хозяйственной деятельности. Действительно, сложно обеспечить высокие значения производительности труда специалистам, не имеющим соответствующей профильной подготовки и вынужденным формировать профессиональные компетенции непосредственно в трудовой деятельности. Следствием является снижение ценности высшего образования (более трети студентов вузов задумываются о необходимости второго высшего образования по иной специальности и каждый пятый реализует это решение еще во время обучения в вузе [8]) и ослабление доверия к основному из сигналов рынка труда – диплому о подготовке. Дисбаланс может быть обусловлен затруднениями в реализации механизмов: формирования социального заказа на специалистов с определенной профессионально-квалификационной подготовкой; регулирования трудообеспеченности региональных рынков труда; содействия трудоустройству выпускников по специальности.

Поиск решений обозначенных затруднений предполагает изменения в комплексном многосубъектном взаимодействии стейкхолдеров: государства, бизнеса, вузов, носителей труда. Все стейкхолдеры заинтересованы в высокой окупаемости вложенных в воспроизводство кадров с высшим образованием ресурсного обеспечения. Окупаемость возрастает в случае обеспечения профильной занятости выпускников. Имеющиеся данные мониторингов частоты профильного трудоустройства выпускников различных направлений подготовки и вузов [2; 7; 10] отражают недостаточность применяемых средств диагностики многосубъектного взаимодействия и регулирования. Поэтому актуальны вопросы о сущностной интерпретации профильного трудоустройства выпускников, об используемых регуляторах деятельности стейкхолдеров по достижению нормативных значений показателя «трудоустройство выпускников по специальности», о валидности используемых средств диагностики распределения выпускников на рынке труда и частоты профильной занятости.

Развитие теоретико-прикладных способов решения проблемы

Поиск средств многосубъектного регулирования ведется на высшем уровне. Министерство образования и науки РФ внедряет профессиональный стандарты, признанные унифицировать требования к специалистам и снизить дисбаланс между запросами работодателей и профессионально-квалификационными возможностями выпускников. Апробация стандартов сопровождается сложностями: сбора достоверной и актуальной информации. Обозначена частота пересмотра стандартов с периодичностью один раз в три-пять лет; привлечения работодателей к диалогу и обеспечения обратной связи с образовательными учреждениями; обработки данных и унификации функционала деятельности. Практика организации труда и распределения работ многообразна, поэтому унифицировать потребности работодателей крайне сложно; внедрения в практику хозяйствования. Обязать руководствоваться профессиональными стандартами можно лишь предприятия государственного сектора. Будут ли руководствоваться или при найме коммерческие предприятия, пока не понятно. Возможно, положительный опыт использования стандартов будет способствовать повсеместному их вводу. Но пока ведется апробация и отработка способов получения информации. Поэтому сложно судить о действенной отдаче использования профессиональных стандартов.

Одновременно с этим Министерство образования и науки РФ ежегодно пересматривает регуляторы деятельности вузов в обеспечении трудоустройства выпускников по специальности. Изначально оценка эффективности деятельности вуза базировалась на критерии «трудоустройство по направлению профессиональной подготовки» (до 2013 г.). Используемые средства диагностики не позволяли избегать маскировки высокой результативности. Это подтверждается существенными различиями в данных, представляемых вузами и выборочных обследований. Так, по данным образовательных учреждений 81 % выпускников вузов трудоустроены по специальности; опросы самих выпускников и работодателей значительно сокращают величину этого показателя (до 64 % и 51 % соответственно) [4]. В связи с низкой результативностью сбора достоверных данных на основе самооценок вузов требуется пересмотр и изменение мониторинговых средств.

В 2014 г. эффективность деятельности вуза определялась по критерию, позволяющему исключить субъективность вуза – «число зарегистрированных выпускников в службах занятости в течение одного года после окончания вуза». Таким образом, произошло смещение акцентов в оценке: вместо показателя, отражающего степень профильности занятости, появляется оценка общей занятости, вне привязки к частоте использования профессиональной подготовки в деятельности. Ориентация на общий показатель трудоустройства не позволяет вскрыть проблемы взаимодействия работодателя и вузов и также существенно маскирует величину потерь. По данным Министерства образования и науки РФ в среднем лишь 6 % выпускников регистрируется в службах занятости. В основе низкой информативности и этого показателя находится также оценка результативности использования канала трудоустройства – служба занятости. Специфический объект наблюдения «трудоустройство выпускников» требует учета распространенности использования именно этого канала поиска работы при выходе и закреплении молодого специалиста на рынке. Данные опросов распространенности средств поиска работы среди студентов и выпускников, а также оценки результативности использования каналов трудоустройства [1], свидетельствуют об ограниченном и вынужденном обращении этой категории граждан в службы занятости. Таким образом, и новый критерий диагностики работы вуза не позволил получить достоверные данные.

Изменение содержательного наполнения критерия эффективности вуза по показателю «трудоустройство выпускников» и средств диагностики является попыткой снижения необъективности и недостоверности получаемых данных. С 2015 г. инструментарий сбора информации о трудоустройстве выпускников регулируется трехсторонним соглашением Министерства образования РФ, Пенсионного фонда РФ и Федеральной службы по надзору в сфере образования РФ. Соглашение регламентирует механизм сбора данных о пенсионных отчислениях трудоустроенных выпускников. Средства обработки данных позволяют оценивать число трудоустроенных выпускников по направлениям подготовки, определять среднюю заработную плату и диагностировать миграционную мобильность. Новый инструментарий позволяет снизить издержки сбора объективных данных, но не дает информации о профильности трудоустройства – например, занимаемой должности, мере использования профессиональных компетенций. Наблюдается смещение акцентов в регулировании проблемы занятости выпускников, меняются представления пользователей о ситуации на рынке труда и роли вузов в обеспечении занятости. Вместо негативной информации о низких значениях показателя «трудоустройство выпускников по специальности», значительном расхождении в требованиях работодателей и возможностей специалистов, появляются данные об успешности распределения выпускников по рабочим местам. Априори в инструментарий оценки закладывается прямая связь между эффективностью вуза и трудоустройством выпускника, даже если большинство его выпускников работают не по профилю полученной подготовки. Смещение акцентов и манипулирование подачей информации направлены на снижение социальной напряженности. Многолетний поиск регуляторов диспропорций молодежного рынка труда выявил необходимость структурной перестройки запроса на формирование, воспроизводство и распределение рабочей силы. Обеспечение таких изменений ресурснозатратно. Смещение акцентов отражает снижение чувствительности шкал измерения результативности институционального регулирования занятости выпускников.

Анализ методического инструментария диагностики профильного трудоустройства

Отмечается устойчивый интерес различных стейкхолдеров к изучению проблемы обеспечения профильной занятости выпускников и разработке методических средств ее диагностики. Обзор поиска методических средств выявил существенные ограничения. К числу значимых можно отнести следующие.

Ограничение 1: в основу инструментария диагностики закладываются субъективные оценки связи работы с полученной подготовкой [2; 5; 6]. Ответы респондентов

на типичные вопросы «Если Вы работали во время получения базового образования, то была ли связана Ваша работа с получаемой профессией (специальностью)?» или «Связана ли Ваша текущая работа с полученной профессией (специальностью)?» [5, с. 69, 71] не могут в полной мере избежать субъективности принятия решений о профильном трудоустройстве. Анализ перечня индикаторов и их операционализация в вопросах анкет показывают ограничения при сборе объективной информации о профильной занятости выпускников. К сожалению, для исследований траекторий профессионального становления снизить действие этого ограничения в настоящем не представляется возможным. В качестве перспективного направления разработчиками системы информационного мониторинга трудоустройства предлагается ввести в Федеральные государственные образовательные стандарты перечень должностей, соответствующих направлению подготовки. Высокая скорость изменчивости мира профессий и сложившиеся противоречия на рынке по поводу наименования должности и ее содержания не смогут в полной мере решить вопрос о диагностики профильного трудоустройства на основе соответствия.

Ограничение 2: используемые средства сбора информации фиксируют намерения выпускников трудоустроиться по профилю полученной подготовки и не всегда позволяют выявить реальную динамику образовательно-карьерных траекторий (частоту смены должностей, организаций, продолжительность работы и др.). Существенные ресурсные ограничения проведения лонгитюдных исследований сужают возможности получения информации на материалах репрезентативных выборок.

Ограничение 3: отсутствует алгоритм обработки собранных данных, позволяющий их агрегировать и выявлять тип профильного трудоустройства. Оценки основаны на диагностике частотного распределения выпускников, работающих по специальности. Обобщение данных о количестве выпускников, которые в течение одного года с момента окончания обучения трудоустроились по специальности, не позволяет выявить тип трудоустройства конкретного выпускника, а информирует о доли выпускников, которые работают. Разработка алгоритма диагностики типа занятости выпускника может способствовать обоснованию целевых мероприятий воздействия на ситуацию с обеспечением профильности трудоустройства.

Ограничение 4: в доступных публикациях не удалось обнаружить обоснование связи индикаторов диагностики с типом профильного трудоустройства. В исследованиях используется значительный перечень индикаторов, однако не приводятся данные о тесноте связи и влиянии на результирующую величину – профильное трудоустройство, за исключением работ А. Г. Эфендиева, Е. С. Балабановой и Е. Б. Галицкого [9], в которых выявление связи между опытом работы по специальности и полученным образованием позволило выделить типы квалификации молодых специалистов. Но сбор информации о практическом опыте и мере востребованности подготовки также основан на субъективных представлениях (ограничение 1). Операционализация индикатора «опыт работы» вне связи с типом трудоустройства не позволяет судить о реализации и наращивании сформированных в вузе профессиональных компетенций.

Выявленные ограничения не позволяют измерять тип профильности трудоустройства выпускников и обосновывать ресурсоемкий мониторинг диагностики. Поэтому оправдан продолжающийся поиск сущностной интерпретации категории «профильное трудоустройство», разработка типологии разновидности способов закрепления выпускников на рынке труда и апробация иных методических средств диагностики.

Способы закрепления выпускников на рынке труда

Многообразие практик выхода выпускников на рынок труда и способов закрепления в профессии позволяет выдвинуть предположение о недостаточности фиксации двух полярных типов трудоустройств – профильного и непрофильного. Поисковые образовательно-карьерные траектории профессионального становления обусловливают изучение и иных типов – непрофильного с опытом работы по специальности, а также профильно-возвратного. Для диагностики расширенной разновидности типов трудоустройства предлагается использовать критерии:

– мера использования полученной подготовки в деятельности;

– частота реализации функций по основным видам деятельности;

– широта профессиональных компетенций (специализации);

– наличие опыта работы в структурных подразделениях, обозначенных в федеральных образовательных стандартах как объектах профессиональной деятельности.

Методические положения по оценке меры профильности трудоустройства и переводу значений обозначенных критериев в балльные шкалы рассмотрены ранее [3]. В предлагаемой методике сознательно больший вес значимости придается критерию «частота реализации функций, закрепленных в локальных нормативных актах» (например, в должностной инструкции, в модели должности, в положении о структурном подразделении). Компетенции специалиста фиксируются оценками включенности в трудовой процесс и частоты реализации знаний.

Другие критерии, обозначенные выше, в значительной мере носят субъективный характер и подвержены искажению по причине различий в восприятии и оценке ситуации разными субъектами деятельности. Успешное трудоустройство, позволяющее в достаточной мере удовлетворить базовые ценностные предпочтения молодого специалиста, является основой формирования его профессиональной приверженности. По мере увеличения продолжительности периода существенным в диагностике профильного трудоустройства становится влияние иных факторов, в меньшей степени отражающих роль вуза в нацеленности выпускника на закрепление в профессии. Трудовой путь молодого специалиста на протяжении двух лет после окончания вуза оценивается по рассмотренным критериям в разрезе занимаемых должностей. Полученные оценки будут соответствовать одной из трех зон профильности: высокой, средней, низкой. Чередование случаев попадания обобщенных характеристик трудоустройства выпускника по зонам высокой (средней) и низкой профильности свидетельствует о двух так называемых «чистых» типах трудоустройства: профильном и непрофильном. Если движение выпускника

по трудовому пути направлено от зоны низкой профильности к средней (и(или) высокой), то можно определить профильно-возвратный тип трудоустройства. По сути, такое движение описывает траекторию возвращения молодого специалиста к приобретенной профессии через оценку опыта работы по иной профессии. Обратное движение по зонам в направлении от высокой профильности к низкой характеризует непрофильный тип трудоустройства с опытом работы по профессии. Оно может сопровождаться негативными оценками опыта работы по профессии и(или) невозможностью реализовать сформированный профессиональный потенциал в вузе в рамках существующих практик ведения бизнеса. Этот тип трудоустройства отражает попытку молодого специалиста адаптироваться в иных сферах деятельности с последующим вероятностным уходом из профильной профессии. В случае, если оценки профильности трудоустройства молодого специалиста на протяжении всего интервала наблюдения не попадают в зоны среднего и высокого уровня, то можно констатировать непрофильное трудоустройство. В обратном случае верно говорить о профильном типе трудоустройства выпускника. Таким образом, представленные положения о сборе и интерпретации данных позволяют выделить четыре типа трудоустройства по основанию «теснота связи с полученной профессиональной подготовкой»: непрофильное, непрофильное с опытом работы по специальности, профильно-возвратное, профильное.

Выделяются следующие преимущества предлагаемой методики диагностики уровня профильности трудоустройства выпускников вуза: возможность получения интервальных, а не точечных оценок, характеризующих весь трудовой путь молодого специалиста, что позволяет точнее описать и оценить трудоустройство выпускников вуза; введение данных критериев оценки позволяет формализовать сбор данных и уменьшить субъективизм в оценке профильности трудоустройства; инструментальное обеспечение процедуры сбора и обработки данных позволяет подтверждать направляемые в Министерство образования и науки РФ данные вузов о трудоустройстве выпускников и отслеживать их динамику; негативная динамика показателей может являться основанием для разработки корректирующих (или превентивных) мероприятий.

Следует отметить организационные сложности, выявленные при апробации: трудность поддержания актуальных контактов с выпускниками вузов и привлечения их к повторному анкетированию; низкая заинтересованность выпускающих кафедр (а порой и центров трудоустройства вузов) в сборе и аналитической обработке полученных данных.

Указанные сложности не освобождают вузы от необходимости отслеживать динамику трудоустройства выпускников и фактологически ее подтверждать. Нивелировать их действие можно посредством совершенствования организации и инструментария сбора информации (например, вводить режим партнерских соглашений с выпускниками вузов). Сокращение временных затрат по сбору и обработке данных можно достигнуть, используя автоматизированные средства проведения анкетного опроса.

Результаты апробации методики диагностики типа профильности трудоустройства выпускников

Апробация предлагаемой методики диагностики типа трудоустройств проведена на эмпирических данных (таблица 1).

Результаты распределения выпускников по типам профильности (таблица 2) позволяют сделать выводы.

Таблица 1. **Характеристика эмпирической базы выпускников в разрезе квот формирования выборки**
Table 1. **Characteristic of the empirical basis of graduates in terms of samples formation quotas**

Широта специализации	***Размер выборки***		***Регион***	***Размер выборки***		***Уровень квалификации***	***Размер выборки***	
	ед.	***%***		***ед.***	***%***		***ед.***	***%***
Менеджмент	471	54,8	Новосибирск	517	59,3	Магистр	193	22,1
Управление персоналом (экономика труда)	401	45,2	Иркутск	355	40,7	Специалист	568	65,2
						Бакалавр	111	12,7

Вуз подготовки	***Размер выборки***		***Вуз подготовки***	***Размер выборки***	
	ед.	***%***		***ед.***	***%***
вуз 1	114	13,1	вуз 4	134	15,4
вуз 2	129	14,8	вуз 5	128	14,7
вуз 3	122	14,0	вуз 6	131	15,0
			вуз 7	114	13,1

Во-первых, только треть выпускников по первому месту трудоустроены на профильных работах. Широкая специализация профессиональной подготовки позволяет чаще реализовать профильное трудоустройство на стартовых позициях, а также способствует последующему возращению специалистов в профессиональную область. Узкая специализация ограничивает диапазон последующих маневров: практически каждый второй выпускник безвозвратно уходит из профессии.

Во-вторых, уровень квалификации положительно влияет на высокие значения профильной занятости. Выпускники магистратуры практически на 40 % чаще закрепляются в выбранной профессиональной сфере. Для бакалавров характерно последующее возращение на профильные работы. Во многом это связано с осознанием и вынуж-

денной необходимостью повышать профессионально-квалификационный уровень через различные формы дополнительного обучения. Переход на двухуровневую систему подготовки, возможно, будет способствовать росту значений показателя «профильное трудоустройство» за счет увеличения числа обучающихся в магистратуре и закрепления в выбранном направлении, а также за счет реализации схем наращивания базового профессионального потенциала посредством дополнительной подготовки по смежным программам обучения (например, управление персоналом – юриспруденция).

В-третьих, схожие параметры экономического развития рассматриваемых регионов не позволили выявить значимых различий в распределении выпускников по типам профильного трудоустройства: получены практически равные оценки частоты непрофильной занятости. Несмотря на то, что выпускники г. Иркутска чаще трудоустраиваются по «чистому» типу профильной занятости, для выпускников г. Новосибирска характерна большая мобильность на рынке труда и закрепление в профессии через приобретение трудового опыта по иным видам деятельности. Во многом это объясняется региональными особенностями рынка и более ранним вхождением в трудовую среду выпускников новосибирских вузов.

В-четвертых, выявлена дифференциация значений показателя «непрофильное трудоустройство» по критерию «образовательное учреждение». Имеются вузы, большая часть выпускников которых не работали и не имеют намерений работать в дальнейшем по полученной в вузе специальности. По другим вузам частота непрофильных трудоустройств колеблется в диапазоне от «каждый третий» до «каждый четвертый» выпускник. Сложилась группа вузов, обеспечивающая высокие (более 50 %) суммарные значения частоты профильного и профильно-возвратного типов трудоустройства. В этих вузах большая часть студентов старших курсов совмещали учебу с работой с целью роста стоимости и конкурентоспособности величины трудового потенциала. В последующем даже в условиях трудоизбыточной конъюнктуры рынка труда им удалось найти работу по профилю полученной специальности. Есть вузы, чьи выпускники изначально чаще трудоустраиваются по специальности, а в последующем принимают решение о ее смене. Устойчивость такого решения и невозвратность в профессию подтверждается значительной долей выпускников этого вуза, дополнительно обучающихся в настоящее время по иным программам подготовки. Дифференциация вузов, ведущих подготовку по одинаковым направлениям, в обеспечении профильной занятости своих выпускников значима и служит основным информационным сигналом о связи получаемой профподготовки и меры ее востребованности на рынке.

Таблица 2. **Распределение типов трудоустройств в разрезе значимых критериев группировки**
Table 2. **Distribution of types of employment in the aspect of meaningful grouping criteria**

Критерии группировки		***Характеристика типов трудоустройства, % от числа выборов***			
		профильный	***профильно-возвратный***	***непрофильный с опытом работы по специальности***	***непрофильный***
Широта специализации	менеджмент	36,4	31,5	15,7	16,3
	управление персоналом (экономика труда)	34,0	17,9	12,3	35,8
Уровень квалификации	бакалавр	26,3	42,1	15,8	15,8
	специалист	33,2	16,6	10,7	39,5
	магистр	36,4	36,4	9,1	18,1
Регион	Новосибирск	34,5	25,9	14,7	24,8
	Иркутск	39,5	18,5	9,9	32,1
Образовательное учреждение	вуз 1	36,5	31,2	15,9	16,5
	вуз 2	38,5	24,6	14,6	22,3
	вуз 3	37,7	23,5	15,8	22,0
	вуз 4	34,1	17,6	6,6	41,8
	вуз 5	42,4	17,6	8,2	31,8
	вуз 6	27,5	13,0	23,2	36,2
	вуз 7	30,3	25,0	13,2	31,6
Год выпуска	до 2008	42,3	26,9	16,3	14,4
	2008	36,5	30,2	12,7	20,6
	2009	23,7	23,7	21,5	31,2
	2010	33,7	30,8	9,6	26,0
	2011	36,3	20,4	13,4	29,9
	2012	40,3	23,5	11,8	24,4
	2013	19,0	19,0	14,3	47,6
Пол	мужской	27,6	26,9	10,3	35,3
	женский	37,6	24,6	15,2	23,0

В-пятых, год выпуска также является значимым при анализе типов трудоустройства выпускников. Текущий рынок характеризуется крайней поляризацией и доминированием чистых типов трудоустройства. В более ранние периоды преобладали размытые типы трудоустройства, которые характеризовали большую подвижность выпускников и фиксировались низкие значения непрофильной занятости. Последствия экономического кризиса 2008 г. значительно изменили величину и структуру конъюнктуры профильного рынка труда: существенно сократилось число выпускников, работающих по специальности. После 2010 г. фиксируется положительная тенденция роста числа выпускников, занятых по профилю полученной подготовки. Трудовой путь практически каждого третьего выпускника имеет траекторию возвратного движения, подтверждаемую опытом работы по отличным от полученной подготовки профессиям. Можно предположить, что последствия кризиса 2008 г. в колебаниях конъюнктуры рынка труда имеют тенденцию снижения и работодатели возобновили найм специалистов по чистым типам занятости. И наконец, гендерные различия являются значимыми в обеспечении высоких значений показателя «профильное трудоустройство». Мужчины чаще заняты на непрофильных работах. Им свойственны большая закрепляемость и карьероориентированность в выбранном стартовом направлении.

Выводы. Таким образом, обосновывается необходимость детализации показателя трудоустройства выпускников вузов и выделения типов профильности трудоустройства по основанию «теснота связи с полученной профессиональной подготовкой». Предлагается к использованию четырехэлементая группировка типов трудоустройства: профильного, профильно-возвратного, непрофильного с опытом работы по специальности, непрофильного. Дополнены и углублены результаты исследований о распределении выпускников на рынке труда. Апробация методики позволила получить распределение выпускников по типам профильности трудоустройства и выявить значимые критерии, детерминирующие частоту профильной занятости. Использование методики позволяет выявить вектор траектории профессионального становления и закрепления на рынке, меру актуализации профессионального потенциала, сформированного в вузе, и устойчивость намерения выпускника продолжить работать по профессии. Определено влияние разных критериев группировки на частоту профильного трудоустройства.

Литература

1. Борисова А. А. Конкурентоспособность и профильная занятость выпускников вузов: вопросы теории и методологии: монография. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2015. 510 с.

2. Борисова А. А. Организация деятельности служб управления персоналом (российская практика): монография. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2012. 250 с.

3. Борисова А. А. Профильное трудоустройство: сущность, типы и методика диагностики // Вестник Омского университета. (Серия: Экономика). 2013. № 4. С. 53 – 58.

4. Гуртов В. А., Серова Л. М., Федорова Е. А. Трудоустройство выпускников: как обеспечить достоверность данных // Служба занятости. 2013. № 2. С. 72 – 77.

5. Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования. Режим доступа: http://xn--h1aing.xn--p1ai/docs/metodiki/komplex_metodika.pdf (дата обращения: 17.06.2015).

6. Миляева Л. Г., Борисова О. В. Анализ конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений: монография. Бийск: Изд-во АлтГТУ, 2009. 142 с.

7. Миляева Л. Г., Борисова О. В. Основные направления повышения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда // Известия ИГЭА. 2009. № 5. С. 157 – 161.

8. Чернилевский Д., Моисеев В. Непрерывное образование. Второе высшее образование // Высшее образование в России. 2003. № 4. С. 22 – 26.

9. Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С., Галицкий Е. Б. Результаты и проблемы подготовки современного специалиста сквозь призму карьерного роста выпускников-менеджеров // Вопросы образования. 2009. № 4. С. 133 – 152.

10. Bargain O., Orsini K., Peichl A. Comparing labor supply elasticities in Europe and the United States: new results // Journal of Human Resources. 2014. Vol. 49. № 3. P. 723 – 838. doi: 10.3368/jhr.49.3.723.

Информация об авторе:

Борисова Алена Александровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Новосибирского государственного технического университета, a.borisova@corp.nstu.ru.

INSTRUMENTS OF DIAGNOSTICS OF PROFILE EMPLOYMENT OF GRADUATES: LIMITATIONS AND RESULTS

Alena A. Borisova[1, @1]

Received 08.02.2016
Accepted 20.05.2016

[1] *Novosibirsk State Technical University*
[@1] *a.borisova@corp.nstu.ru*

Keywords:
graduate, higher education, university, employment, employment by profession, monitoring.

Abstract: The paper considers the way of theoretical and methodological research of solving the task of graduates' professional employment, also it describes the consequences of putting in practice the standards of assistance of professional employment for graduates. Prospects and restraints of using the diagnostic methods in the graduates' streaming are analyzed. The necessity of enlarging graduation employment's types is reasoned on the base of searching types introduction. New method of defining the types of graduates' employment is proved. The main criterion of this method's efficiency is "closeness to the sphere of education". According to the materials of regional researches, the author has grounds to suggest that the method can be made the part of the university's informational system. The results show the influence of the externals of the educational sphere (type of specialization, qualification level, region, type of educational institution, graduation year and gender) on the professional employment of higher school graduates.

For citation: Borisova A. A. Instrumenty diagnostiki profil'noi zaniatosti vypusknikov: ogranicheniia i rezul'taty ispol'zovaniia [Instruments of diagnostics of profile employment of graduates: limitations and results]. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki – Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic sciences,* no. 1 (2016): 10 – 16.

References

1. Borisova A. A. *Konkurentosposobnost' i profil'naia zaniatost' vypusknikov vuzov: voprosy teorii i metodologii* [Competitiveness and profile employment of university graduates: questions of the theory and methodology]. Novosibirsk: Izd-vo NGTU, 2015, 510.
2. Borisova A. A. *Organizatsiia deiatel'nosti sluzhb upravleniia personalom (rossiiskaia praktika)* [Organization of activity of services of human resource management (Russian practice)]. Novosibirsk: Izd-vo NGTU, 2012, 250.
3. Borisova A. A. Profil'noe trudoustroistvo: sushchnost', tipy i metodika diagnostiki [Profile employment: essence, types and technique of diagnostics]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriia: Ekonomika – Herald Bulletin of Omsk University. (Series: Economics),* no. 4 (2013): 53 – 58.
4. Gurtov V. A., Serova L. M., Fedorova E. A. Trudoustroistvo vypusknikov: kak obespechit' dostovernost' dannykh [Employment of graduates: how to provide reliability of data]. *Sluzhba zaniatosti – Employment service*, no. 2 (2013): 72 – 77.
5. *Kompleksnaia metodika monitoringa trudoustroistva vypusknikov obrazovatel'nykh uchrezhdenii professional'nogo obrazovaniia* [Complex technique of monitoring of employment of graduates of educational institutions of professional education]. Available at: http://xn--h1aing.xn--p1ai/docs/metodiki/komplex_metodika.pdf (accessed 17.06.2015).
6. Miliaeva L. G., Borisova O. V. Analiz konkurentosposobnosti vypusknikov vysshikh uchebnykh zavedenii Analysis of competitiveness of graduates of higher educational institutions]. Biisk: Izd-vo AltGTU, 2009, 142.
7. Miliaeva L. G., Borisova O. V. Osnovnye napravleniia povysheniia konkurentosposobnosti vypusknikov vuzov na rynke truda [The main directions of increase of competitiveness of university graduates in labor market]. *Izvestiia IGEA – The Journal Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy,* no. 5 (2009): 157 – 161.
8. Chernilevskii D., Moiseev V. Nepreryvnoe obrazovanie. Vtoroe vysshee obrazovanie [Continuous education. Second higher education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii – Higher Education in Russia,* no. 4 (2003): 22 – 26.
9. Efendiev A. G., Balabanova E. S., Galitskii E. B. Rezul'taty i problemy podgotovki sovremennogo spetsialista skvoz' prizmu kar'ernogo rosta vypusknikov-menedzherov [Results and problems of training of the modern expert through a prism of career development of graduates managers]. *Voprosy obrazovaniia – Educational Studies*, no. 4 (2009): 133 – 152.
10. Bargain O., Orsini K., Peichl A. Comparing labor supply elasticities in Europe and the United States: new results. *Journal of Human Resources,* 49, no. 3 (2014): 723 – 838. doi: 10.3368/jhr.49.3.723.