

РАЗРЫВЫ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Зайцева И.А.¹

¹ФГБОУ ВПО «Владимирский государственный университет имени А.Г. и Н.Г. Столетовых», Владимир, Россия (600000, Владимир, ул. Горького, 87), ilgakoja@mail.ru

С помощью анализа научных публикаций, данных аналитических обзоров, статистической информации выявлены несоответствия в системе непрерывного образования. Главная проблема выражается в несогласованности элементов системы: первый элемент - это обученный человек, сталкивающийся с требованиями общества, второй элемент - среда обучения, в которой воспитывается и образовывается человек и третий элемент - работодатели, которые выдвигают требования и являются потребителями обученного человека. Выделены разрывы между обученным человеком и требованиями, которые предъявляет работодатель, разрывы по компетенциям и навыкам, между растущими потребностями в компетенциях и способностью к обучению, между нагрузкой, которую задает институт и необходимой нагрузкой для качественного освоения профессии, психологические разрывы. Требования рынка труда меняются стремительными темпами, при этом образовательные структуры не готовы обеспечить необходимыми специалистами. Исследование Росстата в 2012 году выявило, что почти 60% россиян работает не по специальности. В статье сделаны выводы по результатам исследования разрывов в системе непрерывного образования и предложены пути решения выявленных проблем.

Ключевые слова: непрерывное образование, требования работодателей, рынок труда, подготовка специалистов

TEARS IN THE SYSTEM OF CONTINUING EDUCATION

Zaitseva I.A.¹

¹Vladimir State University, Vladimir, Russia (600000, Vladimir, Str. Gorkogo, 87), ilgakoja@mail.ru

Through the analysis of scientific publications, data, analytical reports, statistical information revealed inconsistencies in the system of continuous education. The main problem is expressed in the type-consistency of the system elements: the first element is a trained person, faced with the needs of society, the second element is the learning environment, which brought up and formed man, and the third element is the employers who have a requirement and are consumers trained man. Highlighted the gaps between a trained person and the requirements imposed by the employer, the gaps in competencies and skills between the growing needs for competencies and trainability, between the load that sets the Institute and necessary load for high-quality career development, psychological breaks. The requirements of the labour market are changing rapidly, while educational structure is not ready to provide the necessary expertise. The study of Rosstat in 2012 revealed that almost 60% of Russians working in another profession. The article presents the findings of the research gaps in the system had to advance education and proposed solutions to the identified problems.

Keywords: continuing education requirements of employers, labor market, training.

Проблемы системы образования в России активно обсуждаются в течение последних 15 лет. На страницах научной литературы, журналов, газет одна дискуссия сменяется другой. Часто встречаются утверждения, что действующая система образования не отвечает современным требованиям рынка труда, производства, науки и быстро меняющейся социальной жизни. В чем же сущность этих несоответствий, или «разрывов», каковы их проявления, причины и что необходимо предпринять, чтобы их исключить.

Министр образования и науки РФ Дмитрий Ливанов в рамках Петербургского экономического форума – 2013 заявил, что «нынешнее состояние российского высшего образования оценивается как сильно подряхлевший слепок советской образовательной системы, потерявшего очень много своего человеческого потенциала» [11].

Знания в XXI веке устаревают стремительными темпами, поэтому для соответствия потребностям современного общества существует необходимость непрерывного и опережающего обучения. Система непрерывного образования влияет на качество и скорость инновационного развития.

Непрерывное образование можно рассматривать как постоянное творческое развитие каждого человека на протяжении всей жизни, воспитание и самовоспитание его личности, формирование стремления к непрерывному совершенствованию через реализацию собственных потребностей [6].

С точки зрения Лукина Г.И., опережающая подготовка кадров предполагает их профессиональное обучение и переобучение до ввода в действие новых инновационных подходов и технологий, что существенно снижает сроки их освоения и непроизводительные затраты предприятий, в то время как опережающее образование создает фундаментальную основу для адаптации человека к изменениям (в том числе производственным) за счет его непрерывного профессионального обучения и переобучения [4].

Разрывы в системе образования – это нарушение связей между элементами, процессами системы (рис 1), участниками которого являются обучающиеся, их родители, организации, осуществляющие образовательную деятельность, органы государственной власти, педагогические работники.



Рис. 1. Участники системы непрерывного образования (составлено автором)

Разрывы происходят между основными элементами: первый элемент - это обученный человек, сталкивающийся с требованиями общества, второй элемент – среда (система) обучения, в которой воспитывается и образовывается человек и третий элемент – работодатели, которые выдвигают требования и являются потребителями обученного человека.

В своих исследованиях Моргунова Н.В. утверждает, что специфика развития высшего образования в России не соответствует потребностям развития рынка. Высшие учебные заведения слабо реагируют на изменяющиеся потребности региона, обостряется несоответствие между вновь подготовленными специалистами и требованиями рынка труда [2].

Разрыв между специалистом и бизнес средой.

Многие абитуриенты считают, что получить высокий доход можно лишь что-то продав, не задумываясь о том, что это «что-то» нужно сначала произвести. Современный рынок труда перенасыщен гуманитарными специальностями, а инженерно-технических специалистов катастрофически не хватает. После распада СССР начался кризис в промышленности и квалифицированные кадры, инженеры массово стали уходить от своих профессий. Выпускники технических вузов искали себе работу в других сферах деятельности. Таким образом, в ВУЗах стали появляться новые специальности гуманитарных профилей. Причины не популярности технических специальностей:

- слабая возможность трудоустройства из-за низкого уровня производства в целом по стране (после распада СССР все производство «ушло» в Китай);
- некомфортные условия труда (загрязненность, шумное устаревшее оборудование, холодное помещение, низкий уровень техники безопасности, большие физические нагрузки);
- низкий статус технических специалистов в обществе;
- сложность обучения;
- низкий доход без перспективы увеличения

По данным журнала Forbes средний доход технического руководителя в развитых странах Европы и США достигает \$140 000 в год и спрос на специалистов в данной сфере растет каждый день. В это время, средний доход инженера в России составляет 420-445 тысяч рублей в год [12].

Ситуация, тем не менее, постепенно меняется. В 2015 году аналитики портала Career.ru совместно с онлайн-рекрутментом HeadHunter опросили более двух тысяч студентов вузов и молодых специалистов в РФ. Каждый второй из них считает инженерное и техническое направления обучения наиболее перспективными. 49% опрошенных убеждены, что из-за бурного развития технологий специалисты инженерного профиля не останутся без работы и будут всегда востребованы. Кроме того, молодые люди считают, что зарплата получивших техническое образование людей обычно выше, чем у их коллег с гуманитарным образованием.

По словам директора уральского филиала HeadHunter: «средняя зарплата, которую работодатели в Уфе готовы предложить инженерно-техническому специалисту составляет 30 000 руб., экономисты могут рассчитывать в среднем на 23 000 руб., строители — на 35 000 руб., а медики также на 35 000 руб.» [10]

Ректор Московского государственного технического университета имени Н.Э. Баумана Анатолий Александров считает, что «уже абсолютно все понимают, насколько нужны квалифицированные инженеры. Но говоря о том, сколько их должно быть, мы

никогда не называем цифр. Это не потому, что мы не можем ответить, а потому, что определенного ответа здесь не может быть. С помощью интернациональных советов, ассоциаций, ведущих технических университетов и министерства образования мы можем приблизиться к пониманию того, какое количество кадров нам необходимо. Сейчас, несмотря на сокращение общего числа абитуриентов из-за демографической ситуации, конкурс на технические и инженерные специальности повышается. В лучшую сторону меняется и качество самих абитуриентов. У абитуриентов и родителей изменилось отношение к инженерному образованию. Люди понимают, что это очень достойное образование и, получив его, можно работать в любой сфере". [7]

Депутат Госдумы Оксана Дмитриева считает, что в связи с повышением качества рабочей силы и переучиванием высвобождающихся из-за сокращения производства кадров, дать дополнительное, юридическое или экономическое образование инженерно-техническим работникам вполне возможно, но из менеджеров и клерков подготовить инженеров, технологов и конструкторов - задача не выполнимая».

Разрывы между обученным человеком и требованиями, которые предъявляет работодатель:

Разрыв по компетентностям и навыкам. Какими же качествами должен обладать выпускник? Существует множество мнений. Одни считают необходимым иметь глубокие и прочные знания, другие - требуют воспитанности от выпускников, третьи рассуждают о развитии творческих навыков, формировании способности к самообразованию, умении учиться. Однако единое мнение заключается в том, что школа и вуз должны помочь человеку стать счастливым, создать полноценную семью, обрести верных друзей и самореализоваться в выбранной профессии. Как считал А. Дистервег, «главная цель воспитателя должна заключаться в развитии самостоятельности, благодаря которой человек может впоследствии стать распорядителем своей судьбы, продолжателем образования своей жизни...» [1].

При формировании ключевых компетенций выпускника школа и вуз должны стать союзниками в решении этой задачи. Набор компетенций абитуриента составлен автором на основе ключевых образовательных компетенций А.В. Хуторского [3]:

- Знания, навыки и умения;
- Узкопрофессиональные компетенции
- Компетенции социального характера (социальная, ценностная коммуникативность, работа в команде)
- Компетенции информационного характера (добывать, анализировать, использовать информацию)

- Компетенции саморазвития (самосовершенствование, самообразование, желание профессионального и личностного роста)

- практические навыки готовности к выполнению конкретных задач.

По мнению ректора МГТУ им. Н.Э. Баумана, университеты должны научить молодых людей учиться всю жизнь. Студенты должны хотеть и уметь добывать знания самостоятельно, сохранять их и умело использовать [7].

Разрыв между растущими потребностями в компетенциях и способностью к обучению

Для современных сотрудников компании отмечается неспособность адаптироваться к изменяющимся потребностям рынка труда, осваивать новые компетенции. По данным исследования «Приспособиться, чтобы выжить», проведенного среди 11 стран мира (Россия не вошла) транснациональной аудиторской компанией PricewaterhouseCoopers (PwC) и социальной сетью деловых контактов LinkedIn: просчеты в подборе квалифицированных кадров обходятся мировой экономике в 150 миллиардов долларов в год.

Для того, чтобы овладеть необходимыми компетенциями студент должен работать самостоятельно. В структуре учебного плана по направлению «Менеджмент» значительную часть (от 36% до 44% в зависимости от курса) занимает самостоятельная подготовка студентов по всем дисциплинам. Таким образом, планируется, что студент помимо аудиторных занятий должен вести самостоятельную подготовку к занятиям. Самостоятельная работа студентов включает: подготовку к аудиторным занятиям, изучение учебной и научной литературы, подготовка контрольных, курсовых работ, рефератов, подготовка материала для участия в конференциях, выполнение выпускной квалификационной работы.

По средним подсчетам 5,5 часов занимают аудиторные занятия и 5 часов – самостоятельная подготовка. Как показывает исследование, проведенное в 2015 году на кафедре «Менеджмент и маркетинг» ВлГУ «Оценка организации самостоятельной работы студентов» с помощью метода анкетного опроса студентов дневного отделения 2-4 курсов, только лишь 7% студентов занимаются самостоятельно в соответствии с учебным планом.

Основной личностно-организационной трудностью при самостоятельной работе студенты выделяют низкий уровень мотивации к самообучению (67%).

Разрыв между нагрузкой, которую задает институт и необходимой нагрузкой для качественного освоения профессии.

По сути, студент в университете проводит в среднем 5,5 часов в день, пренебрегая самостоятельной работой. Специалисты молодежного портала Career.ru определили количество студентов, совмещающих работу и учебу - 71% . Часто подобный образ жизни

приводит к систематическим «прогулам» занятий в ВУЗе, и как следствие, нарушение дисциплины студента. В настоящее время в вузах не существует политики трудоустройства студентов во время обучения. Также нельзя не учесть тот факт, что опыт выпускника при трудоустройстве очень важен, но не менее важным является качество образования. Решением может являться направление студентов на практику по специальности, которую изучает, но с частичной занятостью, чтобы приоритетным оставалось обучение.

Разрыв между потребностями рынка труда и результатами подготовки в образовательных структурах.

По результатам исследования мирового рынка труда 2014 года, проведенного Naus совместно с Oxford Economics из 31 стран исследования Россия оказалась на 6 месте по напряженности на рынке труда. The Naus Global Skills Index 2014 анализирует рынок труда разных стран по таким параметрам, как уровень безработицы, уровень квалификации выпускников вузов, количество обладателей востребованных для бизнеса навыков и т.д. [14].

По мнению эксперта Алексей Штейнгардта, генерального директора Naus в России, в условиях политической и экономической нестабильности страна будет по –прежнему объяснять молодежи потребности экономики, а регулирование рынка труда – сдерживать экономический рост. Он также считает, что России не достает структурированного и постоянного диалога между властью, бизнесом и учебными заведениями, хотя и в последнее время предприняты определенные шаги в этом направлении.

По данным департамента по труду и занятости населения администрации Владимирской области на 12 мая 2015 года зарегистрировано 10080 безработных, потребность в работниках, заявленная работодателями, составила 11977 человек [10]. Значительное число вакансий остается незанятыми при наличии безработицы (уровень регистрируемой безработицы к экономически активному населению во Владимирской области – 1,3%), а бизнес жалуется на нехватку кадров требуемой квалификации. Для рыночной экономики нормальным уровнем безработицы, позволяющим работодателю выбирать, порядка 5%. При таком низком уровне безработицы (1,3%) у работодателей практически отсутствует резерв трудовой силы. Замглавы Росстата К. Лайкам сообщает, что лишь 40% населения работает по специальности. По результатам Европейского социального исследования в 24 странах социологи отметили, что удовлетворены своей работой лишь 6,1% граждан России.

Рынок труда остро нуждается не просто в кадрах, а в профессионалах своего дела. Дисбаланс на рынке труда связан с несогласованностью действий и потребностей работодателей и образовательных структур. Главным в рыночной экономике является то, что бизнес выступает потребителем «продукта» высшей школы, однако вузовское образование

сегодня не отвечает современным требованиям рынка труда по многим показателям. По существу, образовательные учреждения обеспечивают своих выпускников неким теоретическим инструментарием, который подходит для решения объемного перечня задач, в то время, когда работодатели заинтересованы в практических навыках специалиста. Компании способны определить перечень потребностей только лишь на короткий период времени, долгосрочный прогноз становится для них невыполнимой задачей – *временной разрыв по определению потребностей работодателей*. Способствует такому положению высокий уровень неопределенности бизнес среды, резкое падение производства. Многие выпускники высшей школы вынуждены устраиваться на работу не по специальности, что ограничивает социально-экономическое развития общества, затрудняет развитие личности, возникает социальная напряженность и разочарование в жизни.

Исследование Федеральной службы государственной статистики (Росстат) в 2012 году выявило, что почти 60% россиян работает не по специальности. По мнению замглавы Росстата Константина Лайкам, чем ниже уровень образования, тем больше людей работает не по специальности. Провальные группы - имеющие основное общее (8-9 классов) и среднее общее образование. Там огромное несоответствие работы и специальности - 72% и 67% соответственно. В этих же группах самый низкий уровень переподготовки, переобучения.

В 2011 году было принято решение о том, что Росстат с 2016 года будет каждые пять лет проводить сплошное обследование выпускников профессиональных учебных заведений на предмет их трудоустройства. Пилотные исследования показывают, что 80% выпускников трудоустраиваются в первый год после окончания учебы, 9% не могут найти работу совсем, а 33% не могут устроиться по специальности [11].

Временной разрыв при разработке курсов обучения по востребованным профессиям в будущем. Наряду с проблемой демографии, эксперты отмечают, что высшая школа не способна выпустить высококвалифицированных работников необходимого качества и количества. Подобная ситуация существует не только на российском рынке, но и во всем мире. Раньше для практической деятельности высшего образования хватало на 20-25 лет, сейчас эффективный срок профессии составляет 5-7 лет, а в некоторых высокотехнологичных отраслях – 2-3 года. Таким образом, инновационный цикл становится короче времени подготовки специалиста высокой квалификации [5].

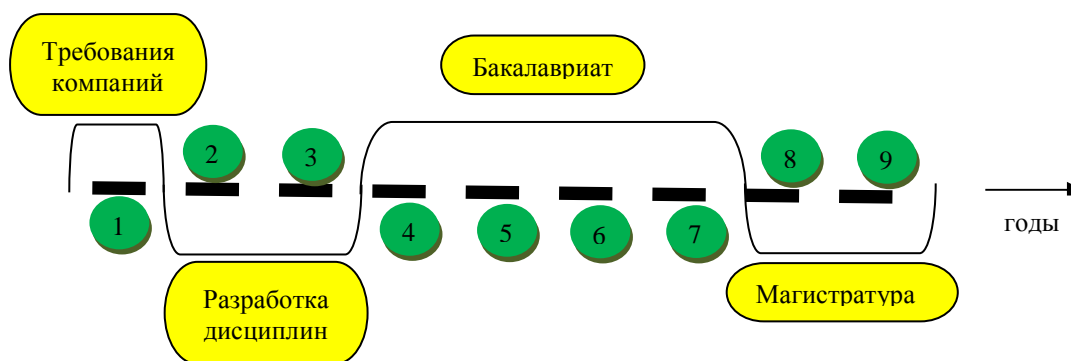


Рис. 2. Период времени необходимый на подготовку требуемого специалиста
(составлено автором)

С момента составления требований работодателей и до выпуска необходимого специалиста проходит примерно 9 лет (рис. 2). Например, для того, чтобы работодатели составили перечень требований к будущим выпускникам вузов необходимо в среднем около одного года. Далее вуз должен обработать этот перечень и разработать дисциплины и специальности под требования компаний. Чтобы получить профессию в высшем учебном заведении человек тратит на это от 4-х до 6- лет.

Особое значение имеет разработка курса дисциплин для новой профессии. Преподавателю требуется время не только предоставить материал для занятий, но и самому освоить его. Существует мнение, что для продуктивной передачи информации преподаватель должен не менее 3-4 раз прочитать этот курс. Для ускорения этого процесса, преподавателю необходимо проводить исследования, консультации в этой области, можно читать эти курсы в рамках повышения квалификации или дополнительных, факультативных занятиях.

Разрыв психологического характера, или рациональность выбора специальности после учебы в школе. В идеальных и прогнозируемых условиях общества для начала следует приобрести профессию.

В условиях нестабильной экономической ситуации 0,7 % (в 2012 году) молодежи нашли прилично оплачиваемую работу, и только лишь запланировали продолжить учебу. Этот показатель невелик и падает существенными темпами: в 2009 году – 1,6% учащихся предпочли работать, а не учиться. Скорее всего, они не рассуждали о том, компенсируется ли потраченное на учебу время полученным доходом. Однако, подобный выбор молодежи существует и на это есть ряд причин:

- низкий уровень дохода в семье
- неопределенность в будущей профессии
- желание иметь собственные денежные средства и стать «свободным» от родителей

Молодежный портал Career.ru в 2014 году проводил исследование с целью выяснить, какое количество студентов совмещают учебу и работу. Оказалось, что количество студентов, работающих и учащихся одновременно составило 71%, что на 3% больше, чем в прошлом году. При этом 36% студентов дневного отделения работают вечером, 24% - предпочли работу по сменам, 10% - работают дома. Доля студентов, подрабатывающих в летний период сократилась до 5%.

Половина студентов очно-заочного и заочного обучения работают по стандартному графику (50% и 52% соответственно). Интересным в этом исследовании стал факт того, что больше половины студентов совмещающих учебу и работу заняты не по специальности. (57%) [8].

Современный рынок труда обеспечен менеджерами, экономистами, юристами, дизайнерами и даже журналистами на пару десятков лет вперед. И в тоже время, современная экономика остро нуждается в кадрах инженерно-технических специальностей. В разрешении сложившейся проблемы существенную роль играет профориентационная деятельность. Опыт этой сферы деятельности в России достаточно богат, однако, ее реализация испытывает сложности.

Нынешняя молодежь часто делает не осознанный выбор будущей профессии, безответственно и с учетом собственных желаний, что не всегда соответствует спросу на рынке труда. Как известно, «спрос рождает предложение», поэтому некоторые вузы дублируют специальности, на которые ориентированы абитуриенты не уделяя внимание требованиям трудового рынка.

Выпускники вузов часто не осознают свои личностные особенности, и соответственно, не могут эффективно распорядиться своими персональными ресурсами, мало осведомлены о профессиональной деятельности и, не имея навыков поведения на рынке труда, часто негативно воспринимают его требования. Ключевыми факторами выбора будущей профессии часто становятся финансовая выгода и престиж, молодой человек не учитывает востребованность выбранного направления подготовки на рынке труда.

Не способствует обоснованному выбору профессии и действующая система поступления в вузы, в основе зачисления результаты ЕГЭ, на какую специальность хватило баллов, на ту и поступил. Это, несомненно, отрицательно сказывается на эффективности выбора будущей профессии. Цепь непрерывного образования, длиной в жизнь оказывается разорванной, т.к. не учитываются исключительные особенности личности, определяющие профессиональный выбор того дела жизни, успех в котором наиболее вероятен с учетом перспектив ситуации на рынке труда.

В России работа по созданию условий для успешной профориентации выпускников школ пока концентрируется на разработке методик. Существующие профориентационные центры в некоторых регионах России в основном ориентированы на взрослого человека, который уже сделал неправильный выбор профессии и хочет это изменить, либо хочет повысить квалификацию. Существует практика создания платных он-лайнных центров по предоставлению профориентационных услуг, например созданный группой специалистов сайт «Профпригодность онлайн», однако он мало известен и также в основном ориентирован на взрослых людей [13]. Школьная система профориентации неэффективна в силу своей формальности, учитель или даже профессиональный психолог, работающий в средней школе, как правило не может обладать широким спектром знаний о громадном числе профессий и требований, которые предъявляют эти профессии к человеку.

В европейских странах подобные научные центры ориентированы на школьника, в США университетские центры также предлагают прохождение тестов, пробных работ будущим абитуриентам, поэтому картина профпригодности на рынке труда имеет более привлекательный вид. В Канаде учащимся предлагается курс по профориентационной работе на базе центра «Принятие решения о дальнейшей карьере», особое внимание в семинарах которого уделяется «пробе себя в профессии». Учащимся дается возможность стажировок, подработок в этой профессии, результаты такой практики проверяются в виде отчетов. Также для определения своих возможностей учащимся предлагается составить план-график, в котором обозначаются цели и сроки их

Подобные центры должны существовать на базе каждого университета с современным техническим оснащением, они предложат будущим студентам не только тесты, курсы по самоопределению, но и дадут возможность детально ознакомиться с будущей профессией и требованиями. Для эффективной работы центров необходимо концентрировать и систематизировать в данные по перспективам развития профессий потребности общества с таких специалистов, уровню доходов, способам получения квалификации, возможностям карьерного роста и т.д.

Образование как фактор воспроизводства человеческого потенциала призвано обеспечить преемственность культурного наследия, включающего в себя как преемственность условий жизни, так и унаследование духовных и физических сил, присущих данному обществу, и развить у молодых людей способность к его обновлению. О рациональности того или иного пути судить трудно. С одной позиции – отсутствие желания молодежи вступить в трудовую деятельность, продлить время зависимости от родителей, избежать армии или безработицы и всеми силами поступить в любое учебное заведение,

может рассматриваться как иррациональный подход. Однако, в тоже время, у человека появляется возможность получить профессию, которая возможно пригодится в будущем.

Несомненно, анализ «разрывов» системы образования требует глубоких систематических исследований и не возможен без выявления «идеалов», относительно которых происходят эти разрывы. Существующие разрывы охарактеризованы в общих чертах, но и этого исследования достаточно, чтобы начать разработку новой модели механизма непрерывного образования, который бы позволил преодолеть установленные разрывы.

В условиях инновационного развития возникают частые «перестройки» во всех видах человеческой деятельности, работникам приходится переходить из одной отрасли в другую, меняя специальности. Возникает потребность переподготовки и переобучения, однако часто на это на уровне отдельно взятого человека, организации, государства нет ни финансовой возможности, ни сил, ни времени. Для ускорения переориентации и снижения затрат необходимо чтобы выпускники вузов имели на выходе знания, навыки и умения широкой группы профессий, т.е. достаточно универсальную подготовку. Реализация этого условия при существующей образовательной системе невозможно без увеличения его продолжительности. Подготовка специалиста средней квалификации завершается к 20-21 году, подготовка высококвалифицированного специалиста заканчивается к 24-28 годам при этом уровень подготовки остается низким.

Возникла потребность повышения производительности обучения, когда студент будет осваивать требуемые знания и приобретать нужных объем навыков за более короткое, чем раньше, время. Технологии обучения, новое информационно-знаниевое пространство предпосылки для коренного повышения производительности обучения создали, но студент должен еще и уметь и хотеть «брать» знания. Разрыв между имеющимися знаниями и способностями учащегося к их приобретению в России скорее увеличивается, студентов не учат учиться, у них нет наставников, менторов, коучей, профессионально помогающих им развивать свои компетенции саморазвития, абсолютно необходимые в современном быстро меняющемся мире. Решение этой проблемы обеспечит преодоление других разрывов в системе непрерывного образования.

Список литературы

1. Дистерверг, А.Ф. Руководство для немецких учителей / А.Ф. Дистерверг. – М.: Книгоиздательство Тихомирова К.И. – 1913. – 450 с.

2. Моргунова Н.В. Стратегическое управление системой высшего образования в регионе / Н.В. Моргунова, Н.М. Филимонова, Е.Г. Ерлыгина. – Владимир ВООО ВОИ ПУ «Рост». – 2010. – С. 6.
3. Хуторский А.В. Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. науч. тр. / под ред. А.В.Хуторского. – М.: Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК». – 2007. - 327 с.
4. Лукин Г. И. Теоретические предпосылки становления и развития инновационных вузов: организационно-экономический аспект // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. – 2006. - № 1. – С. 56-62.
5. Малинин С.В. Особенности безработицы выпускников вузов в современной России // Научно-исследовательские публикации. - № 3. – 2013. – С. 22.
6. Ходырева Е. А. Инновационные технологии обучения в непрерывном профессиональном образовании // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. — 2009. — Т.3 № 2. – С. 7.
7. Российская Бизнес-газета - Карьера и менеджмент №985 (6) от 17 февраля 2015.
8. Группа компаний HeadHunter - [Электронный ресурс]. – URL: <http://career.ru/article/15587> Дата обращения к источнику 10.05.2015.
9. Департамент по труду и занятости населения администрации Владимирской области. - [Электронный ресурс]. – URL: <http://vladzan.ru/home/info/rinoktruda.aspx> Дата обращения к источнику 12.05.2015.
10. Журнал «RB7-Работа» - [Электронный ресурс]. – URL: <http://rb7.ru/job/news/102139> Дата обращения к источнику 09.05.2015.
11. Информационное агентство РИА Новости - [Электронный ресурс]. – URL: <http://ria.ru/society/20130621/944992643.html#ixzz3bVWiAD8V>, <http://ria.ru/society/20120813/722231749.html#ixzz3bhpZzv00> Дата обращения к источнику 17.05.2015.
12. Информационный ресурс - [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.infocentereurope.ru/news.php?extend.28> Дата обращения к источнику 01.06.2015.
13. Профтестирование on-line - [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.proftestirovanie.ru/> Дата обращения к источнику 29.05.2015.
14. Hays Recruiting experts worldwide - [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hays-index.com> Дата обращения 17.05.2015.

Рецензенты:

Дмитриев Ю.А., д.э.н., профессор, профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг», ВлГУ, г. Владимир;

Филимонова Н.М., д.э.н., профессор, зав. кафедрой «Менеджмент и маркетинг» ВлГУ,
г. Владимир .