

УДК 316.47

Диалог рынка образовательных услуг и рынка труда

Dialogue of the educational services market and the labor market

Бовкунова А.В., Белгородский государственный национальный исследовательский университет, bovkunova@bsu.edu.ru

Богданов Д.Е., Белгородский государственный национальный исследовательский университет, bogdanov_d@bsu.edu.ru

Гальцев А.В., Белгородский государственный национальный исследовательский университет, galtsev@bsu.edu.ru

Bovkunova A., Belgorod National Research University, bovkunova@bsu.edu.ru

Bogdanov D., Belgorod National Research University, bogdanov_d@bsu.edu.ru

Galtsev A., Belgorod National Research University, galtsev@bsu.edu.ru

DOI: 10.51379/KPJ.2023.159.2.032

Ключевые слова: выпускники, занятость, образование, рынок образовательных услуг, рынок труда.

Keywords: graduates, employment, education, educational services market, labor market.

Аннотация. Рынок образовательных услуг напрямую связан со стремительно меняющимся рынком труда, поэтому он также должен своевременно отвечать всем стоящим перед ним вызовам. Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в обществе всё чаще поднимается вопрос о ведении карьерной траектории обучающихся образовательных учреждений, дальнейшем трудоустройстве выпускников, о мерах, способствующих закреплению специалистов за определенными предприятиями и организациями. Исследований по данной теме наблюдается немало, но показатели этого вопроса динамичные, поэтому научная проблема требует регулярного обновления и раскрытия. Цель данной статьи – на примере Белгородского государственного национального исследовательского университета (НИУ «БелГУ») продемонстрировать выработанный процесс взаимодействия вуза с работодателями по вопросу содействия выпускникам университета в трудоустройстве, что способствует снижению проблем разбалансированности спроса и предложения на рынке труда. Научные работы в данном направлении ведут к поиску решения проблемы дисбаланса между спросом и предложением труда.

Abstract. The market of educational services is directly related to the rapidly changing labor market, so it must also promptly respond to all the challenges it faces. The relevance of the chosen topic is due to the fact that in recent years the society has increasingly raised the issue of maintaining a career path for students of educational institutions, further employment of graduates, and measures that contribute to securing specialists for certain enterprises and organizations. There is a lot of research on this topic, but the indicators of this issue are dynamic, so the scientific problem requires regular updating and disclosure. The purpose of this article is to demonstrate, using the example of the Belgorod State National Research University (NRU "BelsU"), the developed process of interaction between the university and employers on the issue of assisting university graduates in finding employment, which helps to reduce the problems of imbalance in supply and demand in the labor market. Scientific works in this direction lead to the search for a solution to the problem of imbalance between labor demand and supply.

Введение. Баланс между рынком труда и рынком образовательных услуг является одним из условий успешного функционирования и развития экономики страны и региона. Сильные и частые колебания спроса на рабочую силу и предложения квалифицированных специалистов (выпускников образовательных организаций)

порождают многочисленные проблемы, усиливают динамизм и противоречивость социально-экономических процессов в современном российском обществе, увеличивают масштаб и продолжительность регистрируемой и скрытой безработицы среди молодого поколения, усложняют условия начала трудовой

деятельности для выпускников учебных заведений, ухудшают моральный климат в обществе [7, с.75]. Следствие этих процессов – уход трудящегося молодого поколения в зону «теневого экономики» и потеря государством значительной части квалифицированной рабочей силы, потенциально способной принимать эффективное участие в экономическом развитии страны. Трудов по данной тематике существует немало, вопрос рассматривается исследователями на протяжении нескольких лет, при этом актуальность не угасает ввиду динамичного развития общества.

Материалы и методы исследования. Результаты отечественных исследований рынка труда свидетельствуют, что сегодняшний уровень предложения рабочей силой количественно и качественно не удовлетворяет потребности отечественной экономики [3, с.114-115]. В этой связи, проявляются существенные диспропорции между спросом и предложением рабочей силы. Именно поэтому высок спрос на получение второго и последующего образования, прохождение обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки, чтобы в дальнейшем иметь больше шансов на трудоустройство, а пятая часть молодых людей уже в первый год работы после получения образования увольняется и меняет сферу деятельности ввиду неудовлетворённости профессией и характером деятельности [6, с.62].

При этом работодатели, стремясь обеспечить выполнение задач своих организаций, сталкиваются в таком случае с некоторыми проблемами. К ним можно отнести: несоответствие компетенций начинающих молодых специалистов предъявляемым на рабочих местах требованиям; неподатливость установившейся за долгие годы системы образования страны к новым вызовам развития рынка и быстро меняющимся темпам; необходимость проведения дополнительного обучения и переобучения молодых специалистов, что влечёт потерю времени и денежных средств предприятия; недостаток актуальных образовательных программ, по которым ведётся подготовка будущих специалистов. Именно поэтому решать данную проблему необходимо комплексно.

Рынок труда меняется быстрее, чем проходит цикл образовательного процесса: руководствуясь репутацией учебного заведения и престижностью той или иной профессии, спустя несколько лет обучения специалист может обнаружить, что спрос на профессию значительно снизился, а на

рынке труда чувствуется недостаток иных профессионалов, или же за этот период в худшую сторону изменился уровень оплаты труда для молодых специалистов. В то же время профессиональное поле может быть циклично: те профессии, которые уходили с рынка труда, возвращаются, но уже в ином качестве.

Система высшего образования должна обладать высоким уровнем адаптивности в отношении изменения спроса на те или иные специальности на рынке труда. Стоит подчеркнуть, что основным потребителем образовательных услуг выступает молодежь. Именно эта возрастная группа наиболее подвержена риску выбора специальностей, которые в будущем окажутся неконкурентными на рынке труда. Причинами этому является недостаток информации о возможностях получения образования и трудоустройства, искаженное представление о престижности отдельных специальностей, неспособность прогнозировать будущие изменения рынка труда [9, с.142]. При этом последняя проблема только усугубляется в зависимости от длительности образовательного процесса, поскольку получение, например, диплома магистратуры, требует обучение суммарно в течение целых 6 лет.

В этом случае возможность прогнозирования потребностей общества и государства в квалифицированных специалистах определенной профессии и определенного уровня подготовки является важной задачей, стоящей перед органами исполнительной власти области и государства и образовательными организациями. Важно подчеркнуть, что именно работодатели являются основными потребителями итоговых результатов образовательного процесса, которые принимают на работу молодых специалистов. Вместе с тем, участие работодателей в образовательном процессе весьма ограничено. Чаще всего они не могут оказывать на данную сферу какого-либо значимого влияния, не говоря уже о регулятивной функции. В этой ситуации большую роль и важнейшее значение при взаимодействии рынка труда и рынка образования имеет точечная работа учебных заведений с предприятиями, организациями, трудовыми объединениями региона.

Любое образовательное учреждение заинтересовано не только в том, чтобы привлекать абитуриентов и предлагать им образовательные услуги, но также в том, чтобы помочь вчерашнему студенту и сегодняшнему выпускнику сделать первый шаг и найти своё место в профессии. Поэтому университетам нужно быть заинтересованными и в том, чтобы

предлагаемые им услуги и образовательные программы соответствовали не только федеральными государственными образовательным стандартам, а ещё и актуальным требованиям рынка труда, поскольку от подготовки студента и полученных им практических навыков зависит успех трудоустройства и дальнейший карьерный рост, а также развитие сотрудничества вуза с той или иной организацией и предприятием [8, с.100].

Рынки труда и образования тесно связаны между собой, что выражается, прежде всего, в изменениях спроса и предложения на отдельные профессии. В лучшем случае эта взаимосвязь должна находить отражение в увеличении предложения на рынке образовательных услуг по отдельным специальностям, на которые существенно возрастает уровень спроса на рынке труда [5, с.2]. Таким образом, динамика спроса на рынке труда является важнейшим фактором формирования рынка образовательных услуг. Вместе с тем, для развития данной взаимосвязи должны быть учтены некоторые условия. Во-первых, рынок образовательных услуг должен быть эластичным, способным подстраиваться под изменения рынка труда. Во-вторых, изменения на рынке труда должны быть прогнозируемыми, хотя бы в кратко и среднесрочной перспективе. Для выполнения этих условий необходимо согласование интересов и взаимодействие рынка труда, рынка предоставления образовательных услуг и системы государственного управления.

Знания выпускника воспринимаются работодателями как отправная точка для дальнейшего обучения: в современных условиях требуется несколько лет, чтобы стать полноценным работником. В такой ситуации одними из важнейших качеств, на которые работодатели изначально обращают внимание, является скорость усвоения новых знаний и высокий уровень общей подготовки работников.

Согласно публикуемым статистическим данным Федеральной службы государственной статистики (Итоги выборочного обследования рабочей силы) около 63% выпускников в итоге трудоустраиваются по специальности. Вместе с тем, по итогам 2019 года у 37% выпускников высших учебных заведений основное место работы не соответствовало имеющемуся диплому. Похожая статистика наблюдалась и ранее. Так за 2015–2017 гг. в среднем около 34% выпускников осуществляли свою профессиональную деятельность не по специальности [2, с.1255].

В 2020 году Всероссийским научно-исследовательским институтом труда был

организован опрос, проведенный с целью разработки практических рекомендаций, направленных на содействие трудоустройству по специальности выпускников высших учебных заведений. В социологическом исследовании приняли участие выпускники вузов г. Москвы, г. Санкт-Петербург, Московской, Самарской, Саратовской, Курской, Тверской, Пензенской областей, Республики Татарстан. По итогам исследования было выявлено, что 91% выпускников высших учебных заведений вообще не получали какой-либо помощи от центра карьера вуза, который они закончили, или службы занятости населения. Какое-либо содействие в трудоустройстве со стороны центров карьеры получили лишь 6% респондентов [2, с.1256]. Результаты опроса свидетельствуют, с одной стороны, о низкой заинтересованности вузов в сопровождении процесса трудоустройства выпускников непосредственно после их выпуска, с другой стороны, о недостаточном уровне взаимодействия университетов и потенциальных работодателей для молодых специалистов.

Результаты. Тенденция сотрудничества рынка труда и рынка предоставления образовательных услуг демонстрируется на примере Белгородского государственного национального исследовательского университета (далее – НИУ «БелГУ»). Чтобы студенты могли уже с первого курса выстраивать свой персональный карьерный трек, в НИУ «БелГУ» на протяжении вот уже более 10 лет ведёт свою работу Центр профессиональной карьеры (далее – ЦПК), главные задачи которого: сопровождение целевого обучения, содействие занятости, профессиональной ориентации и социальной адаптации студентов и выпускников университета, организация практик и трудоустройство выпускников вуза, то есть выстраивание персонального карьерного пути будущих специалистов с момента поступления в вуз до выпуска, формирование такой модели взаимодействия студентов и работодателей, при которой совпадут ожидания и возможности обеих сторон.

За 10 лет специалистами ЦПК проведено более 300 карьерных мероприятий разного уровня и разослано свыше 50 тысяч вакансий. Благодаря работе ЦПК сегодня кадровыми партнёрами НИУ «БелГУ» являются порядка 1000 предприятий, организаций и компаний различного типа Белгородской области и соседних регионов страны.

Многие годы активно действуют такие виды, формы и инструменты вышеуказанного

взаимодействия: организация ежегодных организационных мероприятий, проведение совместных научно-практических конференций и форумов, участие работодателей в практической подготовке студентов и проведении лекционных занятий, организация приёма по целевым договорам, участие бизнеса в обновлении материально-технической базы вуза, членство и участие в попечительских, наблюдательных советах, создание на базе университета совместных тематических и именных аудиторий, центров, ведение деятельности кафедр практической подготовки студентов на базе сторонних учреждений – всё это делается для того, чтобы студенты за период своего обучения в вузе могли полноценно погрузиться в будущую профессию. Университет возводит в приоритет практикоориентированное обучение, в результате чего студенты могут постигать основы профессии на практике самостоятельно.

ЦПК ведёт работу по сбору, анализу, обобщению и размещению на официальных ресурсах информации о состоянии рынка труда, тенденциях экономического развития региона, предъявляемых к соискателям рабочих мест требованиях, банке вакансий по предлагаемым работодателями требованиям. Для выполнения стоящих перед ним задач ЦПК оказывает поддержку в оформлении договоров о целевом обучении, организует мониторинг трудоустройства выпускников университета, осуществляет координацию работы структурных подразделений НИУ «БелГУ» в сфере трудоустройства, формирует базы данных работодателей и электронный банк резюме соискателей.

В процессе взаимодействия с работодателями и организациями-партнёрами, НИУ «БелГУ» разработал и заключил 209 (действующих по состоянию на 01.03.2023) соглашений о сотрудничестве в сфере трудоустройства с различными организациями, предприятиями и учреждениями Белгородской области и соседними регионами. При этом следует отметить, что в 2018 году таких соглашений было 135, в 2019 году – 151, в 2020 году – 162, а в 2021 году – 194. Это доказывает, что с каждым годом ЦПК НИУ «БелГУ» расширяет сферу взаимодействия, проводя активную работу с потенциальными работодателями.

Большим спросом у студентов пользуются уже ставшие традиционными городские и областные «ярмарки вакансий» по педагогическим, медицинским и инженерным специальностям, в которых принимают участие отраслевые предприятия, компании региона и

представители администрации города и области. Подобные акции позволяют будущим специалистам на начальном этапе ознакомиться со спецификой работы потенциальных работодателей, а также узнать предъявляемые к выпускнику требования и получить ответы на многие другие вопросы, связанные с будущей работой по специальности.

Ежегодно сотрудники ЦПК оказывают поддержку студентам НИУ «БелГУ» в заключении договоров о целевом обучении и ведут учёт и мониторинг уже имеющихся договоров о целевом приёме. Общее число организаций-заказчиков целевого обучения превышает установленные внутренней программой развития вуза показатели: так, в 2018 году партнёрами были 155 организаций, в 2019 году – 174, в 2020 году – 188, в 2021 году – 206, в 2022 году – 270 (всего более 2000 целевых договоров).

Кроме этого, ЦПК организует практическую подготовку студентов на основании заключённых договоров с предприятиями и организациями. Здесь также заметна положительная динамика: в 2018 году действовали 860 договоров, в 2019 году – 912, в 2020 году – 1184, в 2021 году – 1303, в 2022 году – 1478. Важность этой работы состоит в том, что прохождение студентами различных практик позволяет организовать подготовку студентов в условиях реальной профессиональной деятельности. В ходе практики студенты имеют возможность не только получить необходимые навыки, но и ответы на многие вопросы, связанные с выбранной профессией, в полной мере используя материально-техническую базу предприятий. Также будущие специалисты получают информацию о перспективах развития предприятия и его кадровой потребности, о сущности и значимости своей специальности, о важности постоянного самосовершенствования.

Организация и ведение образовательного процесса на площадках предприятий-партнёров университета – залог качественного формирования профессиональных компетенций у обучающихся и достижения необходимого уровня образования, соответствующего современным требованиям для успешного трудоустройства [1, с.291].

Для системы среднего и высшего образования взаимодействие вуза с рынком труда является необходимым и естественным направлением деятельности. Только в тесном партнёрстве вузов и работодателей возможно обеспечить рынок труда высокопрофессиональными кадрами и

специалистами в необходимых условиях [10, с.15-16].

Таким образом, одной из ключевых проблем, выявленных в ходе исследования, является разнонаправленность приоритетов рынка образовательных услуг и рынка труда, что приводит к диспропорции спроса и предложения на те или иные профессии и специальности. Сложившиеся приоритеты специальностей в вузах не соответствуют спросу на отдельные профессии на рынке труда. Результатом этого является дефицит кадров в одних сферах и недостаток квалифицированных специалистов в других [11, с.46].

Данные трудоустройства в 2022 году выпускников НИУ «БелГУ» очной формы обучения из числа жителей Белгородской области: трудоустроенными в Белгородской области стали 59,02% от числа выпускников (1512 человек), при этом 29,5% (756 человек) продолжили обучение и всего лишь 0,31% (8 человек) не трудоустроены и ни один человек не состоит на учёте в центрах занятости в качестве ищущих работу или безработных. Остальные проценты распределились следующим образом: 5,97% (153 человека) сменили место жительства, 3,59% (92 человека) оказались призванными в Вооруженные Силы России и 1,6% (41 человек) находятся в отпуске по уходу за ребёнком. По специальности трудоустроены свыше 80% от общего числа трудоустроенных.

Учитывая тенденции развития рынка труда с учётом глобальных процессов и развития информационных технологий, становится очевидной необходимость постепенного изменения рынка высшего образования и адаптации традиционной системы образования к вызовам и реалиям сегодняшнего дня [4, с.4].

Заключение. На основе проведенного социологического исследования были выявлены проблемы, существующие на пересечении рынка труда и рынка образовательных услуг: низкая заинтересованность работодателей в трудоустройстве специалистов без опыта работы (вчерашних выпускников), в выступлении в качестве базы практики (или неимение такой возможности), в целевой подготовке специалистов; недостаточная вовлеченность работодателей в практическую подготовку специалистов при совместной разработке и корректировке программ обучения и разработке программ дополнительного профессионального образования. Выпускники учебных заведений, со своей стороны, также сталкиваются с рядом проблем: получив в ходе обучения важнейшую теоретическую базу знаний, зачастую у них

отсутствует практический опыт работы на предприятиях и в организациях, а предлагаемый уровень заработной платы не соответствует ожиданиям. Также очень важно отметить то, что за период обучения студентов в регионе и стране может произойти ряд существенных экономических и политических преобразований в обществе, не зависящих от них. Например, пандемия коронавирусной инфекции COVID-19 и начавшаяся в 2022 специальная военная операция, а также последовавшее санкционное давление на Россию привели к тому, что некоторые направления подготовки, по которым шло активное обучение, стали менее востребованными ещё в процессе обучения (например, такие направления подготовки и специальности, как международный туризм, таможенное дело, международные отношения и другие). При этом студенты могли пройти только часть образовательной программы, и какие перспективы могут открываться у таких специальностей через 2 – 3 – 4 года, спрогнозировать сложно. Помимо этого, те условия обучения, которые до этого привлекали абитуриентов, стали временно недоступными или ограниченными (возможности зарубежной стажировки, очное посещение практических занятий, приглашение внешних лекторов). Всё это – условия, которые так или иначе влияют на последствия и результаты процесса обучения. Но помимо этих форс-мажорных факторов есть постепенный процесс, который в определённой степени может быть прогнозируем: уход или трансформация одних профессий и появление новых, соответствие объема полученных знаний требованиям работодателей.

Таким образом, в рамках настоящего исследования на основе анализа социологических опросов, в том числе и авторских, были определены проблемы рассогласованности рынка образовательных услуг, которые обуславливают нарастание диспропорций спроса и предложения на те или иные специальности и профессии. Закономерным результатом этого является сокращение числа выпускников учебных заведений, которое впоследствии трудоустраиваются по полученной специальности.

Научная новизна полученных результатов определяется тем, что взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг были рассмотрены с позиций социально-экономического подхода, тогда как в распространенной исследовательской практике они изучаются, прежде всего, как социальные институты. Применение такого подхода позволило определить степень влияния

спроса на отдельные профессии на рынке труда и предложение на рынке образовательных услуг.

Значимость представленных результатов определяется тем, что выявленные проблемы должны послужить основой, как для проведения будущих уточняющих исследований, так и для выстраивания эффективной системы взаимодействия высших учебных заведений и работодателей. Решение выявленных проблем должно стать стратегическим приоритетом взаимодействия высших учебных заведений и потенциальных работодателей.

Возможное применение результатов исследования на практике может выражаться в дополнении программ развития университетов конкретными проектами, направленными на

вовлечение работодателей в процессы определения актуальных компетенций, знаний и навыков, которые позволят будущим выпускникам быть более конкурентоспособными на рынке труда.

В заключение необходимо отметить, что рынок труда является очень подвижной и изменяемой средой, в которой осуществляются социально-трудовые отношения, и для вузов постоянный доступ к информации о рынке труда открывает дополнительные возможности и позволяет уточнить структуру профессий и объём подготовки кадров. При этом и система образования должна своевременно подстраиваться под вызовы и запросы рынка труда.

Литература:

1. Андриухина Л.М., Днепров С.А. Готовность педагогов среднего профессионального образования к решению задач профессионального обучения / Л.М. Андриухина, С.А. Днепров, Е.Ю. Зимина, С.Н. Уткина // Педагогическое образование в России. – 2016. – № 12. – С. 290-297.

2. Антонова Г.В., Мирзabalayeva Ф.И., Бондарчук А.Г. Проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций в условиях пандемии коронавируса / Г.В. Антонова, Ф.И. Мирзabalayeva, А.Г. Бондарчук // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – № 12. – С. 1249-1268.

3. Бондаренко О.В. Рынок труда и рынок образовательных услуг: проблемы взаимодействия / О.В. Бондаренко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 3-1. – С. 114-116.

4. Винокурова О.С. Влияние новых тенденций на рынке труда на образовательный процесс в высших учебных заведениях / О.С. Винокурова // Человеческий капитал. – 2018. – № 7(115). – С. 75-83.

5. Дюжиков С.А. Рынок образования и рынок труда в России: функциональные связи и отношения / С.А. Дюжиков // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2013. – № 3. – С. 13-17.

6. Евстратова Т.А. Проблемы выпускников учреждений профессионального образования при

трудоустройстве / Т.А. Евстратова // Материалы Афанасьевских чтений. – 2018. – № 3(24). – С. 60-66.

7. Лазарев В.Н., Пирогова Е.В., Заболотникова М.В. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда: проблемы и перспективы / В.Н. Лазарев, е.в. Пирогова, М.В. Заболотникова // Вестник Ульяновского государственного технического университета. – 2018. – № 1(81). – С. 74-76.

8. Ракитина Н.А. Взаимодействие профессионального образования с рынком труда на основе социального партнерства / Н.А. Ракитина // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). – 2020. – № 3(3). – С. 97-106.

9. Рязанцева И.В. Влияние рынка труда на профессиональную ориентацию молодёжи / И.В. Рязанцева // Вестник Сибирской государственной геодезической академии. – 2013. – № 2(22). – С. 141-146.

10. Степаненкова Т.В., Иванова Н.М. Взаимодействие рынка труда и системы образования / Т.В. Степаненкова, Н.М. Иванова // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. – 2013. – № 3. – С. 12-18.

11. Труфанова Н.Н. Рынок труда и сфера образования: проблема взаимодействия / Н.Н. Труфанова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2015. – Т. 15. – № 1. – С. 46-50.

References:

1. Andriukhina L.M., Dneprov S.A. Readiness of teachers of secondary vocational education to solve problems of vocational training / L.M. Andriukhina, S.A. Dneprov, E.Y. Zimina, S.N. Utkina // Pedagogical education in Russia. – 2016. – № 12. – Pp. 290-297.

2. Antonova G.V., Mirzabalayeva F.I., Bondarchuk A.G. Problems of employment of graduates of educational organizations in the conditions of the coronavirus pandemic / G.V. Antonova, F.I. Mirzabalayeva, A.G. Bondarchuk //

Labor economics. – 2020. – Vol. 7. – № 12. – Pp. 1249-1268.

3. Bondarenko O.V. Labor market and educational services market: problems of interaction / O.V. Bondarenko // International Journal of Applied and Fundamental Research. – 2014. – № 3-1. – Pp. 114-116.

4. Vinokurova O.S. The influence of new trends in the labor market on the educational process in higher educational institutions / O.S. Vinokurova // Human capital. – 2018. – № 7(115). – Pp. 75-83.

5. Dyuzhikov S.A. The education market and the labor market in Russia: functional connections and relations / S.A. Dyuzhikov // Humanities, socio-economic and social sciences. – 2013. – № 3. – Pp. 13-17.

6. Evstratova T.A. Problems of graduates of vocational education institutions in the course of employment / T.A. Evstratova // Materials of Afanasiev readings. – 2018. – № 3(24). – Pp. 60-66.

7. Lazarev V.N., Pirogova E.V., Zabolotnikova M.V. Interaction of the educational services market and the labor market: problems and prospects / V.N. Lazarev, E.V. Pirogova, M.V. Zabolotnikova // Bulletin of the Ulyanovsk State Technical University. – 2018. – № 1(81). – Pp. 74-76.

8. Rakitina N.A. Interaction of vocational education with the labor market on the basis of social partnership / N.A. Rakitina // Innovative scientific modern academic

research trajectory (INSIGHT). – 2020. – № 3(3). – Pp. 97-106.

9. Ryazantseva I.V. The influence of the labor market on the professional orientation of youth / I.V. Ryazantseva // Bulletin of the Siberian State Geodetic Academy. – 2013. – № 2(22). – Pp. 141-146.

10. Stepanenkova T.V., Ivanova N.M. Interaction of the labor market and the education system / T.V. Stepanenkova, N.M. Ivanova // Bulletin of the Association of Universities of Tourism and Service. – 2013. – № 3. – Pp. 12-18.

11. Trufanova N.N. Labor market and education: the problem of interaction / N.N. Trufanova // News of Saratov University. A new series. Series: Sociology. Political science. – 2015. – Vol. 15. – № 1. – Pp. 46-50.

5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы

Сведения об авторах:

Бовкунова Анна Викторовна (г. Белгород, Россия), начальник отдела протокола аппарата ректора, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, e-mail: bovkunova@bsu.edu.ru

Богданов Дмитрий Евгеньевич (г. Белгород, Россия), кандидат исторических наук, директор центра профессиональной карьеры, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, e-mail: bogdanov_d@bsu.edu.ru

Гальцев Александр Владимирович (г. Белгород, Россия), кандидат физико-математических наук, доцент, директор департамента довузовской подготовки и организации приёма, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, e-mail: galtsev@bsu.edu.ru

