

## Стажировка выпускников средних профессиональных и высших учебных заведений как направление реализации активной политики занятости (на примере Иркутской области)

© Е.Г. Копалкина

Иркутский национальный исследовательский технический университет, г. Иркутск, Российская Федерация

**Аннотация:** Данная статья раскрывает эффективность реализации ведомственной целевой программы «Организация стажировок выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях приобретения ими опыта работы в Иркутской области» за период с 2014 по 2018 г.г., основными критериями которой являются количество выпускников, направленных на стажировки в целях приобретения ими опыта работы, и доля трудоустроившихся из числа прошедших по месту прохождения стажировки. Данная программа направлена на выпускников, которые не могли найти работу и не трудились в течение одного года с момента окончания обучения в средних профессиональных и высших учебных заведениях. Подчеркивается, что важнейшими причинами недостаточного уровня трудоустройства среди выпускников являются, помимо отсутствия практического опыта и низкой заработной платы, также неразвитость института наставничества, отсутствие отлаженной системной работы с молодыми специалистами и механизма для профессиональной и социальной адаптации, закрепления их в трудовых коллективах. Рост уровня безработицы среди выпускников также зависит от их низкого уровня информированности о состоянии рынка труда и проводимых центрами занятости мероприятиями. Обосновывается вывод о том, что стажировки во время учебы в образовательных организациях и по направлению центров занятости не должны рассматриваться отдельно, более того, организация стажировок должна таким образом построена, чтобы они были вплетены в процесс обучения с младших курсов и финансироваться не отдельно средствами вуза, предприятий и регионального бюджета, а совместными усилиями. Повышению уровня конкурентоспособности и профессиональной мобильности выпускников, как показывает опыт различных вузов и предприятий, способствует также создание интегрированных площадок – базовых кафедр, образовательных центров на предприятиях, организаций зарубежных стажировок, и не только студентов, но и преподавателей, а также изменение самого подхода к стажировке, которая должна быть самостоятельной частью учебного плана, а не являться составляющей производственной практики.

**Ключевые слова:** выпускники, трудоустройство, стажировка, Иркутская область, субсидии, ведомственная целевая программа

**Информация о статье:** Дата поступления 24 февраля 2019 г.; дата принятия к печати 5 марта 2019 г.; дата онлайн-размещения 25 марта 2019 г.

**Для цитирования:** Копалкина Е.Г. Стажировка выпускников средних профессиональных и высших учебных заведений как направление реализации активной политики занятости (на примере Иркутской области) // Социальная компетентность. 2019. Т. 4. № 1. С. 72–79.

## Traineeship of specialized secondary and higher educational institutions' graduates as implementation of active employment policy (the case of Irkutsk region)

© Evgenia G. Kopalkina

Irkutsk National Research Technical University, Irkutsk, Russian Federation

**Abstract:** This article examines the effectiveness of the implementation of the departmental special-purpose programme «Organization of internships for graduates of educational organizations to acquire work experience in Irkutsk region» over the period from 2014 to 2018. Its main criteria are the number of graduates sent for internships in order to acquire work experience, and the share of those who were employed at the place of internship. This program is for graduates who could not find job and did not work for one year after graduation from secondary vocational and higher educational institutions. It is emphasized that in addition to the lack of practical experience and low wages the most important reasons for the lack of employment among graduates are also the underdevelopment of the institution of mentoring, the lack of well-organized systemic work with young professionals, as well as the mechanism for their professional and social adaptation, retaining them in work teams. The growth of the unemployment rate among graduates also depends on their low level of awareness of the state of the labor market and the measures taken by the employment centers. It justifies the conclusion that internships during studies in educational institutions and in the direction of employment centers should not be considered separately. Moreover, the organization of internships should be designed in such a way as to be included into the learning process from freshman classes and they should not be financed collectively by the university, enterprises and the regional budget. As

shown by the experience of various universities and enterprises, the growth of competitiveness and professional mobility of graduates also contributes to the creation of integrated sites - basic departments, educational centers in enterprises, organizing foreign internships both for students and teachers, as well as changing the approach to internships which should be an independent part of the curriculum, and not be part of on-the-job training.

**Keywords:** graduates, employment, internship, Irkutsk region, subsidies, departmental special-purpose programme

**Article info:** Received February 24, 2019; accepted for publication March 5, 2019; available online March 25, 2019.

**For citation:** Kopalkina E.G. Traineeship of specialized secondary and higher educational institutions' graduates as implementation of active employment policy (the case of Irkutsk region). *Sotsial'naya kompetentnost'* = Social Competence. 2019, vol. 4, no. 1, pp. 72–79. (In Russ.).

На современном рынке труда выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования являются наименее конкурентоспособной, но наиболее перспективной социальной группой. Обзор сайта «Портал мониторинга выпускников» (сайт Портала мониторинга трудоустройства выпускников Министерства образования и науки РФ), представленный в работе А.В. Быкова, А.В. Ванчикова позволяет сделать вывод о том, что «около 35 % выпускников очной формы обучения испытывают определенные трудности» в трудоустройстве (Быков, 2017. С. 75). Подчеркивая, что качество подготовки специалистов определяется степенью востребованности выпускников на рынке труда именно в первый год после окончания образовательной организации, исследователи отмечают, что помимо отсутствия практического опыта, и нежелания работодателей вкладывать средства в стажировки, предпочитая выпускникам работников с уже имеющимся профессиональным опытом, важнейшими причинами недостаточного уровня трудоустройства среди выпускников являются низкая заработная плата, отсутствие отлаженной системной работы с молодыми специалистами, неразвитость института наставничества, отсутствие механизма для профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, закрепления их в трудовых коллективах (Быков, 2017. С. 78). В этой связи примечателен опыт управления адаптацией студентов в период прохождения ими стажировок в период летней производственной практики в ОАО «Тюменьпромстройпроект», описанный в работе А.Ю. Тимофеевой. Начинается первое вхождение в организацию студентами посредством Welcome-тренинга, основным содержанием которого является показ фильма «об истории и становлении предприятия, его

традициях, о коллективе, о структуре организации, знакомство с целями и миссией организации, основными принципами поведения, стилем одежды и ценностями коллектива, а также место молодого специалиста и его роль (род деятельности) для организации (важность, необходимость, ожидания)» (Тимофеева, 2016. С. 60). Заканчивается стажировка коллегиальным решением вопроса, кто из стажеров будет в дальнейшем трудоустроен. Не последнюю роль в этом играет та оценка, которую получает стажер от наставника при заполнении просматриваемой руководителями анкеты обратной связи.

Другой основной причиной низкого уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций в современных условиях является их низкий уровень информированности о состоянии рынка труда и проводимых центрами занятости мероприятиями. Например, в ходе проведения социологического исследования в г. Томске выяснилось, что «о программе стажировок для выпускников вузов на предприятиях и организациях города знает лишь малая доля опрошенных (20,3 %), более половины респондентов не знают о проведении данной программы (60,2 %)» (Печенкина, 2016. С. 264). Помимо организации стажировок Центр занятости населения г. Томска и Томского района в рамках социальной работы по трудоустройству выпускников высших учебных заведений реализует также ярмарки вакансий учебных и рабочих мест, программы по самозанятости и психологической поддержки безработных граждан. Такая ситуация складывается не только в Томске, но и в других регионах нашей страны. В целях повышения уровня информированности студентов, будущих выпускников образовательных организаций, о мероприятиях Центра занятости населения, в том числе и о стажировках, исследователи Т.И. Печенкина, М.В. Колосова,

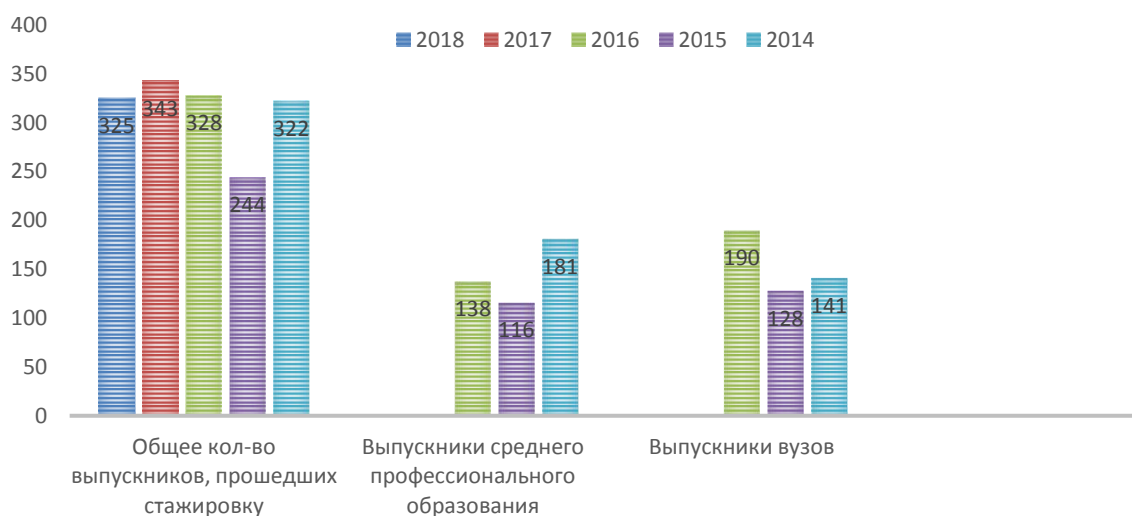
Е.В. Петров, Т.А. Александрова признают действенными такие интерактивные формы взаимодействия, как встречи, дискуссии, диалоги во время проведения консультационных бесед и семинаров, а также лекций по вопросам трудового законодательства. В процессе учебы в вузе, с целью привлечения студентов к участию в стажировках, необходимо использовать как Центр содействия трудоустройству выпускников и студентов (ЦСТВиС) Амурского государственного университета (АмГУ) такие технологии, как «погружение стажера в профессию, рекрутинг, event-рекрутинг, HR-брендинг» (Шкиль, 2016. С. 117).

Стажировка выпускников средних профессиональных и высших учебных заведений является важнейшим направлением реализации активной политики занятости в Иркутской области с 2013 года с принятием Приказа министерства труда и занятости Иркутской области от 23 октября 2013 года № 62-мпр «Об утверждении ведомственной целевой программы «Организация стажировки выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях приобретения ими опыта работы в Иркутской области» в 2014–2020 годах». Основными критериями эффективности данного направления были выделены:

– количество выпускников, направленных на стажировки в целях приобретения ими опыта работы (в том числе с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья);

– доля выпускников, трудоустроившихся после завершения стажировки по месту прохождения стажировки или в других организациях.

На рис. 1 представлена информация<sup>1</sup> об общем количестве тех выпускников, которые прошли стажировку в период с 2014 по 2018 гг., наибольшее их количество было в 2017 году (343 чел.), наименьшее в 2015 году (244 чел.), среди которых количество выпускников среднего профессионального образования и выпускников вузов отличается небольшой разницей<sup>2</sup>.



**Рис. 1. Количество выпускников, которые прошли по направлению центров занятости Иркутской области стажировку в период с 2014 по 2018 годы**  
**Fig. 1. The number of graduates who undertook internship over the period from 2014 to 2018 by the assignment of the employment centers of Irkutsk region**

<sup>1</sup>Информация представлена на основе отчетов деятельности министерства труда и занятости Иркутской области с 2014 по 2018 г.г. (Отчеты о деятельности Министерства труда и занятости Иркутской области).  
The data are presented on the basis of reports from the activities of the Ministry of Labor and Employment of Irkutsk Region from 2014 to 2018 (Reports on the activities of the Ministry of Labor and Employment of Irkutsk Region).

<sup>2</sup>В отчетах за 2017-2018 г.г. не представлена отдельно информация о выпускниках среднего профессионального образования и отдельно о выпускниках вузов. In the reports for 2017-2018, information on graduates of secondary vocational education and on university graduates are not presented separately.

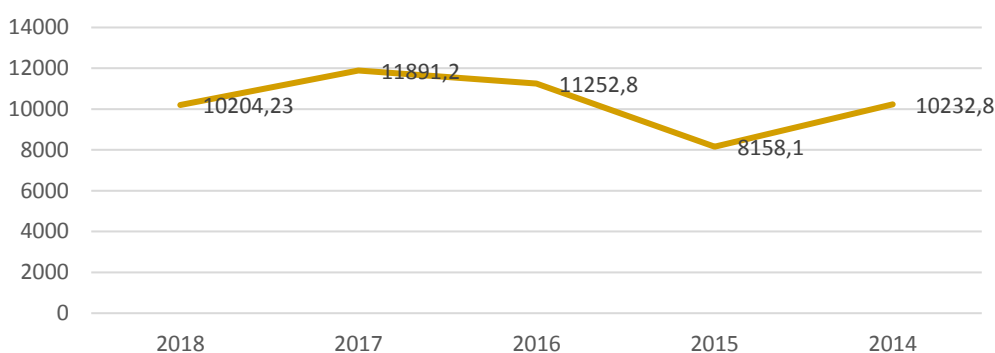
В соответствии с Положением о предоставлении субсидий из областного бюджета в целях возмещения затрат (части затрат) на оплату труда выпускников и выплат работникам за наставничество, утвержденное постановлением Правительства Иркутской области от 15 января 2016 г. № 26-пп, субсидии представлялись:

- на оплату труда выпускников в размере не более одного установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда;
- на выплаты работникам за наставничество в размере не более одной второй

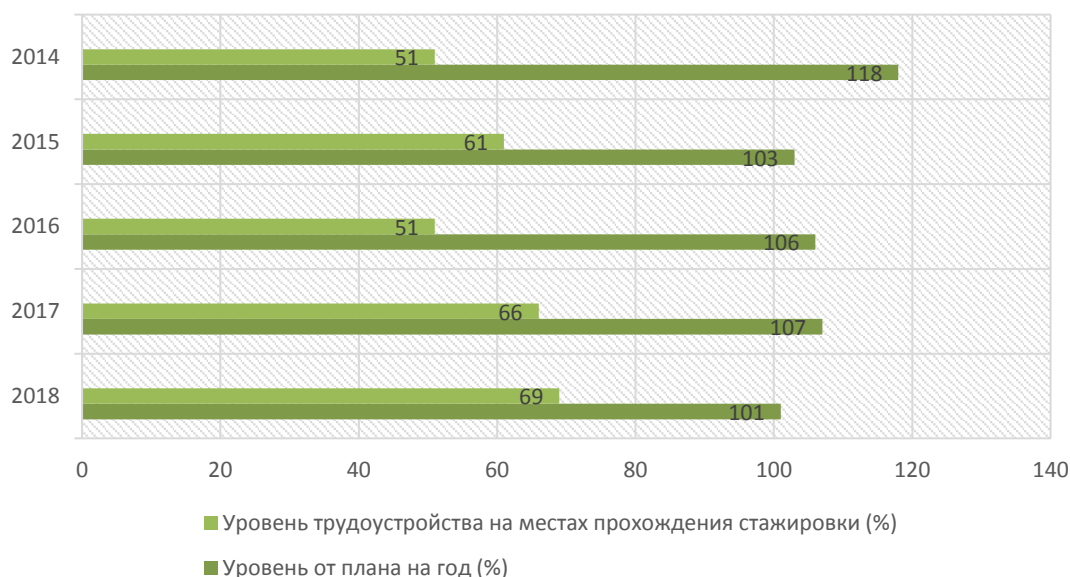
установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда;

- на уплату страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование за одного выпускника (работника) в месяц.

За 2014 год фактическое освоение средств областного бюджета составило 10232,8 тыс. руб., за 2015 год – 8158,1 тыс. руб., за 2016 год – 11252,8 тыс. руб., за 2017 год – 11891,2 тыс. руб., за 2018 год – 10204,23 тыс. руб. (рис. 2).



**Рис. 2. Объем областных средств, покрывающих расходы на проведение стажировки выпускниками Иркутской области в период с 2014 по 2018 годы**  
**Fig. 2. The amount of regional funds covering the costs of internships for graduates of Irkutsk region over the period from 2014 to 2018**



**Рис. 3. Уровень трудоустройства выпускников, прошедших стажировку по направлению центров занятости Иркутской области на местах стажировки в период с 2014 по 2018 г.г.**  
**Fig. 3. The level of employment of graduates undertaken an internship by the assignment of the employment centers of Irkutsk region on the internship sites over the period from 2014 to 2018**

Важнейшим целевым показателем эффективности Программы является доля трудоустроенных выпускников на местах прохождения стажировки. На рис. 3 видно, что в период с 2014 по 2018 г.г. не менее 51 % от общего количества выпускников, завершивших стажировки, были трудоустроены, самый высокий процент (69 %) – в 2018 году.

Таким образом, стажировка представляет собой временную работу (на срок не более 3 месяцев) для выпускников, которые не могли найти работу и не работали в течение одного года с момента окончания обучения в средних профессиональных и высших учебных заведениях. Стажировка организуется непосредственно на предприятии под руководством опытного наставника. Основной целью организации стажировок по направлению центров занятости Иркутской области является формирование и закрепление в практической трудовой деятельности теоретических знаний, умений и навыков выпускника, приобретения профессиональных и организаторских качеств, выполнения профессиональных обязанностей. Прохождение стажировок выпускниками представляет собой эффективную технологию, направленную не только на снижение уровня безработицы, но прежде всего на ее предупреждение и профилактику (Урбанова, 2016. С. 56).

Опыт реализации прохождения стажировок выпускниками в Иркутской области, как направления активной политики занятости, безусловно, не является единственным в России. Например, в Алтайском крае реализуется в рамках целевой программы «Дополнительные меры по снижению напряженности на рынке труда Алтайского края» программа «Стажировка выпускников учреждений профессионального образования» (Болховитина, 2015. С. 95). Мы согласны с исследователями Е.Н. Болховитиной, Г.Е. Родиной, Ю.В. Угаровой, что стажировки во время учебы в образовательных организациях и по направлению центров занятости не должны рассматриваться отдельно, более того, организация стажировок должна быть построена таким образом, чтобы они были вписаны в процесс обучения с младших курсов и финансироваться не отдельно средствами вуза, предприятий и регионального

бюджета, а совместными усилиями. Как показывает опыт организации стажировок на примере данных по стажировкам в различных подразделениях одной из крупных иностранных компаний, представленной в работе А.А. Шукенбаевой, стажировки не по направлению центров занятости отличаются большим оттоком стажеров, особенно после пяти недель работы. В результате «анализа факторов, которые могут оказать влияние на успешное прохождение стажировки молодым специалистом, были построены модели бинарного выбора (логистическая регрессионная модель) и пропорциональных рисков (регрессия Кокса), которые выявили зависимость успешного прохождения стажировок от наличия высшего образования, обучения в вузе, входящим в топ-5 вузов, с которыми, в основном, работает компания, соответствия полученной или получаемой функционалу отдела» (Шукенбаева, 2016. С. 65).

Представляется интересным положительный опыт совместного сотрудничества кафедры «Автоматизация, транспортные и информационные системы» Дзержинского политехнического института Нижегородского государственного технического университета имени Р.Е. Алексеева (ДПИ НГТУ) и компании «MERA», описанный в работе исследователя Л.Ю. Вадовой, важнейшим результатом которого является создание в 2014 году базовой кафедры, специализированное помещение, оборудованное современной компьютерной техникой, для которой выделила сама компания. В составе кафедры работают преподавателями специалисты компании «MERA», которые проводят авторские учебные занятия, мастер-классы, привлекают студентов к выполнению заданий по конкретным проектам компании (Вадова, 2016. С. 314). Схожий подход к организации стажировок мы обнаруживаем в работе Г.Е. Родиной, В.А. Любичкой. Они пишут о необходимости создания интегрированных площадок – образовательных центров на предприятиях – в условиях нарушенной системы взаимодействия «вуз-работодатель-государство». «Образовательный центр создается в целях развития педагогического процесса и привлечения к преподаванию исследователей и специалистов, которые

обладают достаточным практическим опытом по направлению профессиональной деятельности» (Родина, 2015. С. 463).

Для повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности выпускников (особенно высших учебных заведений) большую роль играют стажировки не только на российских предприятиях, но и учебные зарубежные стажировки. Увлекательно описывается опыт обучения студентов кафедры «Промышленное и гражданское строительство» во время стажировок в 2013 году в Брненском техническом университете (Чехия). Обучение, включающее изучение предметов «Устойчивое строительство», «Структурная и промышленная геодезия», «Современные строительные материалы», «Информационные технологии», стало возможным в программе Европейского союза «Непрерывное образование» (Lifelong Learning Programme) и некоммерческой программе по обмену студентами и преподавателями «Эразмус Мундус» (Erasmus Mundus), а также заключенному между университетами договору в 2009 году. Как справедливо отмечают исследователи В.П. Грахов, Ю.Г. Кислякова, «новые знания, позволяющие сравнивать строительные отрасли разных стран, очень важны для студентов, но не менее важными являются и сам опыт обучения в европейском университете, и общение со студентами других стран, знакомство с их культурой и историей» (Грахов, 2015. С. 92).

Повышению качества образования и развитию профессиональной компетентности будущих специалистов способствует не только стажировка студентов, но и преподавателей. Важнейшим результатом многолетнего опыта международного сотрудничества Волгоградского государственного социально-педагогического университета (ВГСПУ) с китайскими вузами (в частности, Чаньчунского университета) стала реализация совместной образовательной программы по схеме «2+2», предусматривающая выдачу двойных дипломов, и одобренная министерствами образования Китая и России (Терещенко, 2016. С. 39). Схема «2+2» распространяется не только на программы бакалавриата, но благодаря их развитию и эффективности и на про-

граммы магистратуры. Более того, в программах магистратуры используется схема «2+2» также и в том, что для написания магистерской диссертации используется система двойного научного руководства, один руководитель из числа преподавателей ВГСПУ, второй – со стороны ТУИЯ. Согласно условиям российско-китайского сотрудничества, «треть всех дисциплин учебного плана должны вести преподаватели из России» (Терещенко, 2016. С. 40). Организация долгосрочных стажировок студентов и преподавателей ВГСПУ повышает конкурентоспособность вуза в мировом образовательном пространстве. Такие эффективные формы взаимодействия и сотрудничества соответствуют потребностям современного рынка труда и запросам работодателей.

Другой подход к рассмотрению проблемы организации стажировок мы находим в работе исследователей А.А. Дудук, С.И. Юргель, А.В. Свиридова, которые пишут о том, что «стажировка на уровне получения высшего образования должна быть самостоятельной частью учебного плана и не являться составляющей производственной практики, так как данные виды учебной деятельности предполагают выполнение разных задач, а выпускные работы должны решать конкретные производственные задачи с непосредственным внедрением в производство» (Дудук, 2018. С. 236). Анализируя образовательные нормативные документы нового поколения, исследователи отмечают, что только на базе магистратуры возможно применить их предложение, а не на базе бакалавриата (по причине большого объема учебной нагрузки).

В заключение можно сделать вывод о том, что несмотря на достаточную эффективность реализации ведомственной целевой программы «Организация стажировок выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях приобретения ими опыта работы в Иркутской области» в 2014–2020 годах», для достижения эффективного трудоустройства выпускников в регионе возможно только при последовательном взаимодействии региональных органов государственного управления, учреждений, работающих в сферах труда и занятости, вузов, предприятий и организаций региона.

Библиографический список

Болховитина Е.Н., Родина Г.Е., Угарова Ю.В. Организация стажировок студентов как форма взаимодействия работодателя, выпускника и вуза в системе трудоустройства // Вестник алтайской науки. 2015. № 1 (23). С. 95–98.

Быков А.В., Ванчиков А.В. Организация стажировок – путь к трудоустройству выпускников университета // Сборник статей международной научно-методической конференции «Роль преподавателя в современном вузе». 2017. С. 74–79.

Вадова Л.Ю. Система взаимодействия вуза и работодателей в подготовке будущих специалистов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 2–5. С. 311–315.

Грахов В.П., Кислякова Ю.Г. Из опыта зарубежной стажировки студентов инженерностроительного факультета ИЖТУ в техническом университете г. Брно // Образование и наука. 2015. № 2 (121). С. 86–93.

Дудук А.А., Юргель С.И., Свиридов А.В. Стажировка как элемент повышения компетентности выпускников. // В сборнике: Перспективы развития высшей школы. 2018. С. 234–236.

Отчеты о деятельности Министерства труда и занятости Иркутской области. URL.: [Электронный ресурс]. URL.: [https://irkzan.ru/content/отчеты\\_о\\_деятельности\\_министерства](https://irkzan.ru/content/отчеты_о_деятельности_министерства) (дата обращения 07.02.2019 г.).

Печенкина Т.И., Колосова М.В., Петров Е.В., Александрова Т.А. Технологии социальной работы по трудоустройству выпускников вузов (по опыту деятельности центра занятости населения г. Томска и Томского района) // Наука, образование, общество. 2016. № 1 (7). С. 257–268.

Портал мониторинга трудоустройства выпускников Министерства образования и науки РФ. [Электронный ресурс]. URL.: [http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year\\_monitoring=2016](http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year_monitoring=2016) (дата обращения 07.02.2019 г.).

Родина Г.Е., Любичская В.А. Интерактивное взаимодействие с работодателем как современная технология решения проблем с трудоустройством выпускников в регионе // Вестник алтайской науки. 2015. № 3–4 (25–26). С. 462–465.

Терещенко Т.М., Правдикова А.В. Опыт внедрения и реализации совместных российско-китайских образовательных программ // Педагогическое образование в России. 2016. № 10. С. 38–42.

Тимофеева А.Ю. Некоторые аспекты трудоустройства выпускников технических вузов // Материалы международной научно-практической конференции «Социально-трудовые отношения и управление человеческими ресурсами на современном этапе». 2016. С. 53–61.

References

Bolkhovitina E.N., Rodina G.E., Ugarova Yu.V. Organization of internships for students as a form of interaction between the employer, graduate and university in the employment system. *Vestnik altaiskoi nauki [Altai Science Bulletin]*, 2015, no. 1 (23), pp. 95–98. (In Russ.).

Bykov A.V., Vanchikov A.V. Organization of internships – the path to the employment of university graduates. *Sbornik statei mezhdunarodnoi nauchno-metodicheskoi konferentsii «Rol' prepodavatela v sovremennom vuze» [Collection of articles of the international scientific and methodological conference «The role of the teacher in a modern university»]*, 2017, pp. 74–79. (In Russ.).

Vadova L.Yu. The system of interaction of the university and employers in the future specialiststraining. *Mezhdunarodnyi zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy. [International Journal of Applied and Fundamental Research]*, 2016, no. 2–5, pp. 311–315.

Grakhov V.P., Kislyakova Yu.G. From the experience of foreign internships for students of engineering faculty at IHSTU at the Technical University of Brno]. *Obrazovanie i nauka[Education and Science]*, 2015, no. 2 (121), pp. 86–93. (In Russ.).

Duduk A.A., Yurgel' S.I., Sviridov A.V. Internship as an element of improving graduates' competence. *V sbornike: Perspektivy razvitiya vysshei shkoly[In edited volume: Prospects for the development of higher education]*, 2018, pp. 234–236. (In Russ.).

*Otchety o deyatelnosti Ministerstva truda i zanyatosti Irkutskoi oblasti [Reports on the activities of the Ministry of Labor and Employment of Irkutsk Region]*. Available at: [https://irkzan.ru/content/otchety\\_o\\_deyatelnosti\\_ministerstva](https://irkzan.ru/content/otchety_o_deyatelnosti_ministerstva) (accessed 07 February 2019). (In Russ.).

Pechenkina T.I., Kolosova M.V., Petrov E.V., Aleksandrova T.A. Technologies of social work for the employment of higher educational institutions graduates (based on the experience of the employment center of Tomsk and Tomsk region). *Nauka, obrazovanie, obshchestvo [Science, education, society]*, 2016, no. 1 (7), pp. 257–268. (In Russ.).

*Portal monitoringa trudoustroistva vypusknikov Ministerstva obrazovaniya i nauki RF [Portal of monitoring the employment of graduates of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation]*. Available at: [http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year\\_monitoring=2016](http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year_monitoring=2016) (accessed 07 February 2019). (In Russ.).

Rodina G.E., Lyubitskaya V.A. Interaction with the employer as a modern technology to solve employment problems of graduates in the region. *Vestnik altaiskoi nauki [Bulletin of Altai science]*, 2015, no. 3–4 (25–26), pp. 462–465. (In Russ.).

Tereshchenko T.M., Pravdikova A.V. Experience of introduction and implementation of joint Russian-Chinese educational programs. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii [Pedagogical education in Russia]*, 2016, no. 10, pp. 38–42.

Timofeeva A.Yu. Some aspects of employment of technical universities graduates. *Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Sotsial'no-trudovye otnosheniya i upravlenie chelovecheskimi resursami na sovremennom etape» [Proceedings of the international scientific-practical conference «Social and labor relations and human resource management at the present stage»]*, 2016, pp. 53–61. (In Russ.).

Урбанаева Е.Г. Технологии профилактики безработицы // Аксиома: актуальные аспекты гуманитарных наук. 2016. Т. 1. № 1–1 (1). С. 54–57.

Шкиль О.С., Осинцева В.С. Специфика стажировок для студентов в условиях компетентного подхода // Материалы Российской национальной научной конференции с международным участием «Современные проблемы науки». 2017. С. 115–117.

Шукенбаева А.А. Напряженность на рынке труда молодежи: тенденции и методы регулирования // Теория и практика общественного развития. 2016. № 7. С. 60–66.

Urbanaeva E.G. *Unemployment prevention technologies. Axioma: aktual'nye aspekty gumanitarnykh nauk [Axiom: topical aspects of the humanities]*, 2016, vol. 1, no. 1–1 (1), pp. 54–57. (In Russ.).

Shkil' O.S., Osintseva V.S. The specifics of internships for students in a competence-based approach. *Materialy Rossiiskoi natsional'noi nauchnoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem «Sovremennye problemy nauki»* [Materials of Russian national scientific conference with international participation «Modern problems of science»], 2017, pp. 115–117. (In Russ.).

Shukenbaeva A.A. *Napryazhennost' na rynke truda molodezhi: tendentsii i metody regulirovaniya [Tensions in the youth labor market: trends and methods of regulation] Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya [Theory and practice of social development]*, 2016, no. 7, pp. 60–66. (In Russ.).

#### **Сведения об авторах**

**Копалкина Евгения Геннадьевна**, кандидат философских наук, доцент кафедры социологии и психологии ИРНИТУ, e-mail: kopalkina2017@list.ru

#### **Критерии авторства**

Копалкина Е.Г. провела исследование, оформила научные результаты и несет ответственность за плагиат.

#### **Конфликт интересов**

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

#### **Author's Credentials**

**Evgenia G. Kopalkina**, Cand. Sci. (Philosophy), Associate Professor of Sociology and Psychology Department in INRTU, e-mail: kopalkina2017@list.ru

#### **Criteria for Authorship**

Kopalkina E.G. has conducted research, formalized research results and bears responsibility for plagiarism.

#### **Conflict of Interest**

The author declares no conflict of interest.