

DOI 10.20310/1810-0201-2019-24-183-52-59
УДК 37.032

Социально-педагогические аспекты формирования студенческого потенциала как кадрового резерва

Оксана Германовна ПРОХОРОВА¹, Раиса Михайловна КУЛИЧЕНКО²,
Лариса Александровна РОМАНИНА²

¹ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»
127051, Российская Федерация, г. Москва, ул. Сретенка, 29

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4712-7389>, e-mail: katya_april@mail.ru

²ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина»
392000, Российская Федерация, г. Тамбов, ул. Интернациональная, 33

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0605-2472>, e-mail: raisa_kulichenko@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8876-6622>, e-mail: r-irina75@mail.ru

Social and pedagogical aspects of the formation of student potential as a personnel reserve

Oksana G. PROKHOROVA¹, Raisa M. KULICHENKO², Larisa A. ROMANINA²

¹Moscow State University of Psychology and Education
29 Sretenka St., Moscow 127051, Russian Federation

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4712-7389>, e-mail: katya_april@mail.ru

²Derzhavin Tambov State University

33 Internatsionalnaya St., Tambov 392000, Russian Federation

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0605-2472>, e-mail: raisa_kulichenko@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8876-6622>, e-mail: r-irina75@mail.ru

Аннотация. Представлены социально-педагогические аспекты формирования студенческого потенциала как кадрового резерва. Содержательно раскрываются функции и прикладные задачи социально-педагогической деятельности формирования студенческого потенциала как кадрового, который включает диагностическую, организующую, воспитывающую, развивающую, корректирующую, формирующую, прогностическую составляющие. Выделено несколько типологий кадрового резерва по виду деятельности, скорости замещения должностей, уровню подготовленности – стратегического и оперативного резерва. Студенческий потенциал как кадровый резерв изучен через анализ общественного мнения среди студентов очной формы обучения высших и средне-специальных учебных заведений Москвы и Тамбова. В опросе приняло участие 220 обучающихся дневных отделений. Помимо опроса среди студентов было проведено интервьюирование руководителей различных структурных подразделений и фирм с целью выяснения их мнения по поводу студенческой занятости и формирования студенческого потенциала как кадрового резерва. Указывается, что в процессе формирования кадрового резерва выделяется ряд взаимосвязанных этапов: социально-психологическое изучение, подбор психодиагностических методов, психодиагностика и социально-психологический прогноз.

Ключевые слова: студенческий потенциал; кадровый резерв; задачи социально-педагогической деятельности; кадровый потенциал; основные взаимосвязанные этапы

Для цитирования: Прохорова О.Г., Куличенко Р.М., Романина Л.А. Социально-педагогические аспекты формирования студенческого потенциала как кадрового резерва // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. Тамбов, 2019. Т. 24, № 183. С. 52-59. DOI 10.20310/1810-0201-2019-24-183-52-59

Abstract. We present the social and pedagogical aspects of the formation of student potential as a personnel reserve. We reveal the functions and applied tasks of the social and pedagogical activity of the formation of student potential as a personnel which includes diagnostic, organizing, educat-

ing, developing, correcting, forming, prognostic components. We distinguish several typologies of the personnel reserve according to the type of activity, the speed of replacing posts, and the level of preparedness of a strategic and operational reserve. We study the student potential as a personnel reserve through an analysis of public opinion among full-time students of higher and secondary specialized educational institutions of Moscow and Tambov. The survey involved 220 full-time students. In addition to the survey, students were interviewed by the heads of various structural divisions and firms in order to find out their opinions on student employment and the formation of student potential as a personnel reserve. We indicate that in the process of formation of the personnel reserve a number of interrelated stages are distinguished: social and psychological study, selection of psychodiagnostic methods, psychodiagnosics and social and psychological prognosis.

Keywords: student potential; personnel reserve; tasks of social and pedagogical activity; personnel potential; main interconnected stages

For citation: Prokhorova O.G., Kulichenko R.M., Romanina L.A. Sotsial'no-pedagogicheskiye aspekty formirovaniya studencheskogo potentsiala kak kadrovogo rezerva [Social and pedagogical aspects of the formation of student potential as a personnel reserve]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki – Tambov University Review. Series: Humanities*, 2019, vol. 24, no. 183, pp. 52-59. DOI 10.20310/1810-0201-2019-24-183-52-59 (In Russian, Abstr. in Engl.)

В современных условиях динамичного социального и экономического развития, требований к эффективной профессиональной деятельности специалиста важным направлением в работе любой организации является подбор персонала. Потребность в высококвалифицированных и инициативных работниках, обостряющаяся в современную эпоху конкурентоспособности, ведет к естественной интеграции высшего образовательного учреждения и организаций, участвующих в формировании студенческого потенциала, активно работать с молодежью в социально-воспитательном поле, организуя стажировки и комплексные практики. Реализуя свои социально-экономические потребности, вуз, как участник интегративного взаимодействия, повышает свою конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, получает альтернативные источники финансирования образовательной и научной деятельности.

Однако в условиях региона данные взаимодействия вузов и организаций реализованы лишь частично: в форме прохождения ознакомительных, учебных и производственных практик. Как следствие – после завершения обучения большинство студентов не могут найти себе желаемую работу по специальности, и это притом, что количество вакантных мест превышает количество резюме соискателей, то есть наблюдается острая нехватка высококвалифицированных специалистов в организациях и на предприятиях. Подобная тенденция наблюдается не только в регионах, но и в целом по стране.

Молодых людей, впервые приходящих на рынок труда и не имеющих профессии или достаточного уровня профессиональных навыков, во всех странах мира принято относить к социально уязвимой группе населения, так как немногим удается сразу трудоустроиться на желаемую работу. Ощущается дисбаланс: при наличии кадрового голода большинство выпускников вузов не могут трудоустроиться после окончания обучения, несмотря на высокий уровень приобретенных знаний и умений.

Противоречие заключается в том, что потребности организаций в подборе эффективного персонала из числа студентов и выпускников высших учебных заведений высоки, а условия взаимодействия административных структур организаций с вузами не разработаны. Вместе с тем высока заинтересованность студентов и выпускников в конкретных вакансиях с целью получения трудового стажа; по факту – трудоустройство невозможно по причинам отсутствия опыта.

Адаптивная, инновационная кадровая политика в процессе формирования кадрового резерва содействует повышению конкурентоспособности российских учреждений и организаций. Формирование кадрового резерва представляет собой технологию, включающую социально-педагогическое сопровождение каждого студента на всех этапах становления их профессиональной компетентности – от диагностики до привития практических навыков и умений.

Функции и прикладные задачи социально-педагогической деятельности формирова-

ния студенческого потенциала как кадрового включает диагностическую, организующую, воспитывающую, развивающую, корректирующую, формирующую и прогностическую составляющие.

Диагностическая функция включает решение проблемы оценки многих основных свойств будущей работы: включенность индивидуумов и групп в коммуникативную работу, учет личностно-ориентированных направлений личности, особенностей социализации, готовность к социальному обучению и уровень социальной компетентности.

Организирующая функция включает внутригрупповые и внутриколлективные отношения и связи, обеспечивающие успешность жизнедеятельности.

Воспитательная функция содержит привитие мировоззренческих духовно-нравственных и этических представлений, убеждений и способов поведения в обществе.

Развивающая функция обеспечивает личностное, социальное, экономическое, экологическое развитие будущих специалистов.

Корректирующая функция позволяет включить элементы online образования с использованием различных форм повышения компетенций, полученных в вузе.

Формирующая функция содержит актуальные компоненты будущей работы по усвоению требуемых знаний, умений, навыков.

Прогностическая функция включает траекторию личностного развития, актуализируя социальное развитие и самодетальность самой личности с включением как ближней, так и дальней перспективы.

Под кадровым резервом В.И. Лукьяненко понимает специально сформированную на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группу работников, прошедшую специальную подготовку, обладающую необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами для выдвижения на более высокие должности [1, с. 161].

С точки зрения студенческой среды наиболее точная формулировка кадрового резерва представлена в определении С.И. Ожегова, который под трудовым резервом понимает молодежь, получающую в специальных учебных заведениях профессии квалифицированных рабочих и специалистов [2, с. 645].

Основной целью развития кадрового резерва, по определению В.Р. Веснина, является обеспечение функциональных и производственных систем организации необходимыми работниками в нужном количестве и требуемой квалификации [3, с. 41]. Эта цель достигается за счет эффективной кадровой работы в области найма, оценки, трудовой адаптации, стимулирования и мотивации, обучения, аттестации, организации труда и рабочего места, использования персонала, планирования продвижения по службе, управления кадровым резервом, управления нововведениями в кадровой работе, безопасности и высвобождения персонала. Задачами кадрового резерва в рамках организации являются: обеспечение устойчивых конкурентных преимуществ организации в области человеческого капитала, а также формирование оптимальной структуры персонала, способной обеспечить достижение стратегических целей.

Л.С. Калачева считает, что под «кадровым потенциалом понимается мера способностей и возможностей работников материализовать свои знания и умения с целью обеспечения жизнеспособности и развития фирмы. Кадровый потенциал формируется интеграцией и динамикой таких сторон жизнедеятельности человека, как личностные свойства; общая работоспособность; профессионально-квалификационные знания, умения, опыт; творческие склонности, способность и ориентация личности. Воспроизведение и рост кадрового потенциала так же, как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не столько от какого-либо одного элемента, сколько от их интеграции, а также их сбалансированности и для отдельного человека, и для групп работников» [4, с. 95].

При формировании кадрового резерва важнейшая задача состоит в том, чтобы обеспечить надежное выявление наиболее успешных обучающихся из студенческой среды, обладающих теми необходимыми качествами, которые пригодны для профессиональной деятельности.

Рассматривая определения кадрового потенциала, отметим, что ключевым моментом является рассмотрение данного понятия с позиции совокупности способностей людей, которые могут решать поставленные задачи.

Исследователи и практики выделяют несколько типологий кадрового резерва по виду деятельности, скорости замещения должностей, уровню подготовленности и т. д. Чаще всего в литературе выделяются категории стратегического и оперативного резерва.

Стратегический резерв проходит многоступенчатую систему развития, часто не привязанный к подготовке на замещение конкретных должностей, относится к процессам управления талантами и стратегическому управлению человеческими ресурсами, наиболее удачен для использования студенческого потенциала [3, с. 86].

Оперативный резерв используется при поиске на замещение конкретных должностей в конкретные сроки, не имеющее долгосрочной перспективы, и относится к процессам планирования замещений [5, с. 63].

Система послевузовского образования повышения квалификации специалистов предполагает включение студенческого ресурса для повышения конкурентоспособности и активизации действующих сотрудников. Современные компьютерные системы осуществляют многокритериальное сопоставление личностных и деловых качеств, применяя различные организационно-информационные модели, алгоритмы и пакеты программ для формирования необходимого кадрового резерва.

Что касается выпускников учебных заведений, то вопрос их трудоустройства стоит довольно остро: по причине недостаточного профессионального опыта у выпускников работодатели не желают принимать молодых специалистов. Использование студенческого потенциала в формировании кадрового состава предприятий и организаций способно решить данные проблемы.

Студенческий потенциал как кадровый резерв мы изучили через анализ общественного мнения среди студентов очной формы обучения высших и средне-специальных учебных заведений Москвы и Тамбова. В опросе приняло участие 220 обучающихся дневных отделений.

На вопрос о трудовой деятельности респондентов результаты распределились следующим образом: «да, работаю в бюджетной сфере» – 8 человек (4 %), «да, работаю на предприятии градообразующих предприятий» – 2 человека (1 %), «да, работаю в круп-

ной частной компании» – 26 человек (12 %), «да, работаю в малой частной компании» – 20 человек (9 %), «нет, не работаю» – 157 человек (74 %). Из результатов видно, что около четверти студентов дневных отделений заняты трудовой деятельностью. Подобный результат может быть связан со стабильным уровнем дохода на территориях.

Отношение к совмещению учебной и трудовой деятельности у респондентов различное: положительно к такому совмещению относятся 35 человек (17 %); скорее положительно, чем отрицательно – 120 человек (56 %); скорее отрицательно, чем положительно – 52 человека (24 %); отрицательно – 6 человек (3 %). Отсюда следует, что почти 3/4 студентов вузов в большей или меньшей степени поддерживают совмещение работы и учебы, тем самым именно они и представляют тот самый студенческий трудовой потенциал в регионе, который может быть задействован для формирования кадрового резерва.

На вопрос «Оказывает ли Ваше учебное заведение помощь в поиске работы для студентов?» часть респондентов ответили отрицательно (33 %). Тем, кто ответил положительно, предложено указать, какую именно помощь оказывает учебное заведение. Основными ответами были «выступления представителей отдела кадров о существующих вакансиях», «вывешивают рекламу с вакансиями на доске объявлений» и «преподаватели рассказывают о вакансиях у их друзей/знакомых», «участвуем в стажировке» и «производственной практике».

Следующий вопрос касался помощи в трудоустройстве выпускников. По мнению большинства студентов (72 %), учебные заведения Москвы и Тамбова оказывают помощь в трудоустройстве своим выпускникам. Такой высокий показатель связан, прежде всего, с программами допрофессиональной и профориентационной подготовки. Многие образовательные учреждения готовят выпускников «под заказ». Так, для организаций системы социальной защиты столицы осуществляется подготовка социальных работников на факультете социальных коммуникаций Московского государственного психолого-педагогического университета, колледжа по подготовке социальных работников № 16. В свою очередь, Департамент труда и социальной защиты населения оказывает помощь

в модернизации оборудования, прохождении практики в организациях социального обслуживания, по завершению обучения выпускники трудоустраиваются.

На вопрос «Где, на Ваш взгляд, наиболее удобно узнавать информацию о студенческих вакансиях?» большинство ответило «в Интернете» (48 %), на втором месте ответ «в учебном заведении» (30 %). «В Центре занятости населения» отметили 6 % и ответ «в газете бесплатных объявлений» отметили 13 %. Свой вариант ответа – «смс-рассылка» предложили 3 % респондентов.

На основе этой информации по данному вопросу можно понять, что наиболее актуальной площадкой для обмена информацией, в том числе и поиска работы, является Интернет и современные телекоммуникационные технологии. Порталы трудоустройства в последние годы приобретают все больше подписчиков по всей России, и этот формат удобен для молодежи.

Заключением данного опроса стал вопрос: «Как Вы относитесь к созданию раздела «Биржа труда» на городском молодежном интернет-портале, где будет размещаться информация о вакансиях для студентов и где можно было бы оставить свое резюме?» 179 человек (84 %) высказались положительно, нейтрально высказались 34 человека (16 %) и ни один человек не высказался по данному вопросу отрицательно, что однозначно свидетельствует о необходимости создания данного ресурса.

Помимо опроса среди студентов было проведено интервьюирование руководителей различных структурных подразделений и фирм с целью выяснения их мнения по поводу студенческой занятости и формирования студенческого потенциала как кадрового резерва.

У половины интервьюируемых работают сотрудники, которые находятся в процессе получения высшего или средне-специального образования, но при этом доля таких сотрудников крайне мала. Нареканий или различий в работе с более опытными сотрудниками у нынешних студентов нет. Однако к студенческой занятости руководители относятся скептически: все высказали мнение, что человек сначала должен пройти обучение, приобрести навык и только потом начинать трудовую деятельность. Но это не явля-

ется догмой: если человек имеет прекрасные трудовые навыки, но не имеет образования, он сможет претендовать на должность.

В качестве положительных сторон сотрудников-студентов работодатели выделили активность, энтузиазм и небольшие затраты на оплату труда. Последний пункт объясняется тем, что по положениям оплаты труда в представленных организациях сотрудник без образования имеет меньший оклад, чем сотрудник с образованием. В качестве отрицательных сторон были отмечены некомпетентность в некоторых вопросах, в большинстве случаев отсутствие трудового навыка и дисциплины, необходимость дополнительного обучения и контроля.

Среди основных критериев, которые ценят руководители в кандидатах на вакантные места, были выделены опыт работы и личные качества. Также были отмечены ответственность, энтузиазм и трудовая дисциплина. Все интервьюируемые готовы рассматривать студентов в качестве кандидатов на вакантные должности при условии, если они будут полностью устраивать по запрашиваемым критериям и если их трудоустройство не будет нарушать внутренних регламентов организации.

В формировании кадрового резерва из студенческого потенциала должна быть обоюдная заинтересованность в студенческой занятости как со стороны студенчества, так и со стороны работодателей, что является положительным фактором для развития кадровой политики в целом. В Москве с 2008 г. работает Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы, обучивший более 65 тысяч социалистов и руководителей системы социальной защиты столицы и регионов по 45 программам повышения квалификации и 11 программам профессиональной переподготовки в соответствии с профессиональными стандартами «Социальный работник», «Специалист по социальной работе», «Руководитель организации социального обслуживания», «Специалист по работе с семьей», «Психолог в социальной сфере», «Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних», «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере», «Специалист по управлению персо-

налом», «Управление государственными закупками».

Формирование и подготовку кадрового резерва осуществляет Управление по вопросам государственной службы и кадров Департамента труда и занятости населения столицы совместно с факультетом кадрового резерва ИДПО, проводя отбор кандидатов на конкурсной основе, планомерную смену должностей по вертикали и горизонтали, подготовку резерва на конкретную должность по индивидуальной программе, организуя эффективную стажировку на определенные должности, проводя оценку результатов деятельности, собеседования, выявление склонностей и т. д.

В основе работы с кадровым резервом лежат принципы конкурсности, ротации, индивидуальной подготовки, проверки делом, соответствия должности, регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей. В процессе формирования кадрового резерва выделяется ряд взаимосвязанных этапов: социально-психологическое изучение, подбор психодиагностических методов, психодиагностика и социально-психологический прогноз.

Социально-психологическое изучение профессии осуществляется с целью выявления требований к человеку и завершается составлением профессиограммы.

Выбор психодиагностических методов исследования осуществляется для определения характеризующих профессиональные действия направлений (менеджмент, коммуникативные связи, общение и т. д.).

Психодиагностика включает психологическое изучение претендентов на вакантную должность, оценку общего развития, степени развития у них качеств, наиболее важных для эффективной работы, оценку способностей выполнения элементов целостной деятельности в различных условиях.

Социально-психологический прогноз успешной деятельности осуществляется на основе сопоставления сведений о требованиях профессии к человеку и полученных психодиагностических данных с акцентом на оценку личностных характеристик; возможности целенаправленного совершенствования профессионально значимых качеств; вероятности адаптации к профессии; возможности экстремальных воздействий, в том

числе в стрессовых и чрезвычайных ситуациях [6].

Профессиональная компетентность специалиста включает совокупность его личностных качеств, позволяющих ему свободно ориентироваться в динамично меняющемся социуме и в среде своей профессиональной деятельности с максимальным использованием своих возможностей [7, с. 221].

При формировании кадрового резерва из студенческого потенциала немаловажное значение имеет подбор преподавательского состава и технологии обучения. Практика изучения успешной реализации кадровой политики выявила, что для кадрового резерва наиболее востребованы бинарные лекции, лекции-дискуссии, обзорные лекции, проблемные лекции, лекции-диалоги, супервизии, фасилитации, кейс-стадии с обязательной иллюстрацией примеров из практики работы учреждений социальной сферы. Апробированы новые образовательные формы: политические дискуссии, пресс-конференции с приглашением практиков из учреждений. Практико-ориентированный подход проявляется также в своеобразной «приемке знаний» слушателей на зачете экспертами: руководителями организаций и представителями работодателя.

Формирование рынка труда из числа высококвалифицированных сотрудников допустим в рамках эффективного использования студенческого потенциала как кадрового резерва. Кадровый резерв, являясь одним из важнейших социально-экономических механизмов, позволяет обеспечивать любые системы организаций и предприятий необходимыми профессиональными работниками. Измерение эффективности работы персонала на всех производственных уровнях организаций возможно с использованием современных информационно-компьютерных средств; компьютерные технологии позволяют формировать базу кадрового резерва [8].

При формировании кадрового резерва преследуется основная цель – снижение текучести персонала; выявление и удержание сотрудников с высоким потенциалом к развитию; обеспечение преимущественного заполнения появляющихся в организации вакансий подготовленными кандидатами из внутреннего резерва; обеспечение карьерного продвижения на ключевые позиции наи-

более подготовленных сотрудников из числа тех, кто обладает необходимыми для организации профессиональными знаниями; обеспечение постоянного профессионального роста персонала; укрепление корпоративной

культуры, которая стимулирует личную ответственность, лояльность, нацеленность на достижение результата и формирование общих корпоративных ценностей.

Список литературы

1. Лукьяненко В.И. Государственный аппарат. Проблема организации, управления, контроля. М.: РАГС, 2004. 414 с.
2. Ожегов С.И., Шведова И.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: Азбуковник, 2008.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. М.: Проспект, 2009.
4. Калачева Л.Л. Управление персоналом фирмы. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 1996.
5. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб.: Питер, 2000. 416 с.
6. Менеджмент в социальной работе / отв. ред. Е.И. Холостова, Е.И. Комаров, О.Г. Прохорова. М.: Изд-во «Юрайт», 2019. 319 с.
7. Управление в социальной работе / под ред. Е.И. Комарова, О.Г. Прохоровой, Е.И. Холостовой. М.: Изд-во «Юрайт»; Изд. дом «Юрайт», 2013. 426 с.
8. Прохорова О.Г. Воспитание человека в малом городе России. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2009. 231 с.

References

1. Lukyanenko V.I. *Gosudarstvennyy apparat. Problema organizatsii, upravleniya, kontrolya* [Political Machinery. Problem of Organization, Management, Control]. Moscow, Russian Academy of Civil Service Publ., 2004, 414 p. (In Russian).
2. Ozhegov S.I., Shvedova I.Y. *Tolkovyy slovar' russkogo yazyka* [Explanatory Dictionary of the Russian Language]. Moscow, Azbukovnik Publ., 2008. (In Russian).
3. Vesnin V.R. *Upravleniye personalom. Teoriya i praktika* [Personnel Management. Theory and Practice]. Moscow, Prospekt Publ., 2009. (In Russian).
4. Kalacheva L.L. *Upravleniye personalom firmy* [Personnel Management of the Firm]. Novosibirsk, Novosibirsk State Technical University Publ., 1996. (In Russian).
5. Spivak V.A. *Organizatsionnoye povedeniye i upravleniye personalom* [Organizational Behavior and Personnel Management]. St. Petersburg, Piter Publ., 2000, 416 p. (In Russian).
6. Kholostova E.I., Komarov E.I., Prokhorova O.G. (executive eds.). *Menedzhment v sotsial'noy rabote* [Management in Social Work]. Moscow, "Urait" Publ., 2019, 319 p. (In Russian).
7. Komarov E.I., Prokhorova O.G., Kholostova E.I. (eds.). *Upravleniye v sotsial'noy rabote* [Management in Social Work]. Moscow, "Urait" Publ., Publishing House "Urait", 2013, 426 p. (In Russian).
8. Prokhorova O.G. *Vospitaniye cheloveka v malom gorode Rossii* [Parenting in a Small City in Russia]. Moscow, Moscow Psychological and Social University Publ., Voronezh, Scientific Production Association "MODEK" Publ., 2009, 231 p. (In Russian).

Информация об авторах

Прохорова Оксана Германовна, доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент РАЕН, профессор кафедры социальной коммуникации и организации работы с молодежью. Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва, Российская Федерация. E-mail: katya_april@mail.ru

Вклад в статью: опрос студентов, интервьюирование работодателей, статистическая обработка полученных данных, анализ результатов, написание части статьи.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4712-7389>

Information about the authors

Oksana G. Prokhorova, Doctor of Pedagogy, Professor, Corresponding Member of the Russian Academy of Natural Sciences, Professor of Social Communication and Organization of Work with Youth Department. Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russian Federation. E-mail: katya_april@mail.ru

Contribution: students' survey, employers' interviewing, obtained statistical data processing, results analysis, part of article drafting.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4712-7389>

Куличенко Раиса Михайловна, доктор педагогических наук, профессор, профессор-консультант кафедры социальной работы. Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, г. Тамбов, Российская Федерация. E-mail: raisa_kulichenko@mail.ru

Вклад в статью: общая концепция статьи, статистический анализ данных, редактирование текста статьи.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0605-24720>

Романина Лариса Александровна, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры социальной работы. Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, г. Тамбов, Российская Федерация. E-mail: r-irina75@mail.ru

Вклад в статью: опрос студентов, интервьюирование работодателей, статистическая обработка полученных данных, анализ результатов, написание части статьи.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8876-6622>

Конфликт интересов отсутствует.

Для контактов:

Куличенко Раиса Михайловна
E-mail: raisa_kulichenko@mail.ru

Поступила в редакцию 21.08.2019 г.
Поступила после рецензирования 20.09.2019 г.
Принята к публикации 25.10.2019 г.

Raisa M. Kulichenko, Doctor of Pedagogy, Professor, Professor-Consultant of Social Work Department. Derzhavin Tambov State University, Tambov, Russian Federation. E-mail: raisa_kulichenko@mail.ru

Contribution: main study conception, statistical data analysis, manuscript text editing.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0605-24720>

Larisa A. Romanina, Doctor of Pedagogy, Professor, Professor of Social Work Department. Derzhavin Tambov State University, Tambov, Russian Federation. E-mail: r-irina75@mail.ru

Contribution: students' survey, employers' interviewing, obtained statistical data processing, results analysis, part of article drafting.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8876-6622>

There is no conflict of interests.

Corresponding author:

Raisa M. Kulichenko
E-mail: raisa_kulichenko@mail.ru

Received 21 August 2019
Reviewed 20 September 2019
Accepted for press 25 October 2019