

Никулина Ю.Н.

Оренбургский государственный университет

E-mail: otdmark@mail.osu.ru

РОЛЬ БИЗНЕСА В ПОДГОТОВКЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Статья посвящена проблеме, приобретающей все большую актуальность в современных условиях, когда наша страна полностью переходит на уровневое высшее образование, в том числе в условиях инновационного развития экономики: оценке роли бизнеса в подготовке кадров и соответствия уровня профессиональной подготовки молодых специалистов требованиям предприятий-работодателей. Предложены рекомендации по разработке Положения о взаимодействии вуза с предприятиями региона, направленное на установление долговременного взаимовыгодного партнерства и эффективного взаимодействия университета с работодателями.

Ключевые слова: современный рынок труда, бизнес, молодой специалист, инновационная экономика, формы сотрудничества, требования работодателей, конкурентоспособность специалистов.

Одним из основных условий перехода экономики региона на инновационный путь развития является наличие достаточного количества квалифицированных специалистов, способных обеспечить весь процесс инновационной деятельности — от научных исследований и разработок до внедрения их на производстве. Без квалифицированных кадров сложно говорить об успехе инновационного развития. Подготовка кадров для высокотехнологичных отраслей экономики — важнейшая задача политики государства, основа успеха стратегии инновационного развития Российской Федерации. Не случайно одним из основных разделов проекта Стратегии инновационного развития России на период до 2020 г. является подготовка «Инновационного человека».

«Инновационный человек» — более широкая категория по сравнению с «инновационным предпринимателем», означающая, что каждый гражданин должен стать не просто адаптивным к постоянным изменениям в собственной жизни, в экономическом развитии, в развитии науки и технологий, но и активным инициатором и производителем этих изменений. При этом каждый гражданин будет играть свою роль в общем инновационном сообществе в соответствии со своими склонностями, интересами и потенциалом [1].

В числе основных проблем в сфере российского профессионального образования в условиях инновационного развития экономики выступают следующие:

— «разрыв» между уровнем подготовки кадров в учреждениях профессионального об-

разования и уровнем производственных технологий, особенно в организациях машиностроительного, химического и агропромышленного комплекса;

— учебно-материальная база многих учреждений профессионального образования не соответствует требованиям опережающей подготовки кадров, запросам работодателей;

— низкий уровень коммерциализации научных разработок;

— отсутствие на федеральном уровне профессиональных стандартов, на основе которых должно происходить обучение;

— слабая пропаганда научных и технических знаний среди молодежи;

— велико количество платных высших образовательных учреждений, готовящих неквалифицированных специалистов;

— отставание в развитии профессионально-технического образования; непрестижность и слабая пропаганда инженерных профессий.

Одним из ключевых аспектов решения вышеуказанных проблем является формирование поля активного взаимодействия различных заинтересованных в развитии образования сторон: федеральных и региональных властей, вузов, студентов, работодателей, представителей общественности, профессиональных сообществ и др. Такое взаимодействие позволяет точнее определить цели и задачи вуза в современных условиях, реализовать механизмы совершенствования образовательных программ, научной и инновационно-практической деятельности, консалтинговых и других услуг, повысить влияние вузов на общество [2].

На сегодняшний день необходимость взаимодействия вузов и работодателей – это особо важная задача, так как от их конструктивного партнерства во многом будет зависеть качество и конкурентоспособность высшего образования, и эффективность его модернизации. Партнерство вузов и работодателей способствует укреплению конкурентных преимуществ региона как центра интеллектуальных ресурсов и человеческого капитала, развитию инновационных форм предпринимательства и укреплению экономики региона.

В современных условиях невозможно строить инновационную экономику, не обновляя содержание образования. Основными приоритетами модернизации системы образования в сфере подготовки кадров для инновационной экономики являются следующие:

- подготовка научных и инженерных кадров (изобретательская и инновационная деятельность) за счет связи с реальным сектором экономики и создания базовых кафедр;

- подготовка специалистов по инновационному менеджменту, управлению и инвестированию инновационных проектов, экспертизе инновационных проектов, защите интеллектуальной собственности, коммерциализации разработок на уровне экспериментально-поисковых образовательных структур [3], [5];

- подготовка научных и педагогических кадров для вузов. Современные преподаватели высшей школы должны быть не только носителями знаний, исследователями, но и людьми, способными стимулировать инновационную активность молодежи, содействовать ее личностному развитию.

Необходим комплекс мероприятий, который объединит и бизнес, и образование в вопросах подготовки специалистов в условиях инновационного развития экономики региона:

- оптимизация структуры подготовки в системе высшего образования с учетом уровня развития техники и технологии, науки, культуры, экономики и социальной сферы, в соответствии с задачами инновационного развития региона;

- развитие сетевых инновационных программ, решающих кадровые и исследовательские задачи развития инновационной экономики;

- достижение высокого уровня качества высшего образования, удовлетворяющего по-

требности рынка труда, задачи инновационного развития региона;

- поддержка образовательных учреждений, реализующих во взаимодействии с бизнесом инновационные программы развития. Расширение масштабов исследовательской и инновационной деятельности с развитием на их базе инновационной инфраструктуры, включая учебно-научно-производственные комплексы, малые инновационные предприятия, укрепление материальной базы;

- создание центра бизнес-образования и поддержка прикладных исследовательских проектов, ориентированных на потребности предприятий региона, организация эффективной системы коммерциализации науки [4].

Очевидно, что в современных условиях достичь эффективной модернизации образования возможно только при непосредственном и активном участии бизнеса в подготовке молодых специалистов для инновационной экономики [6]. Современный работодатель должен влиять на процесс образования и иметь возможность заказывать образовательные программы для подготовки эксклюзивных специалистов, ориентированных на конкретное предприятие, а вуз – иметь полигон для апробации результатов своей образовательной деятельности, оценки качества и уровня выпускников. Как это выглядит в реальности, решается в каждом конкретном случае в зависимости от возможностей предприятия и активности вуза в установлении партнерских отношений с бизнесом.

Оренбургский государственный университет (ОГУ) – крупнейший вуз Оренбургской области, осуществляющий подготовку специалистов практически для всех отраслей экономики региона. Университет традиционно поддерживает партнерские отношения с профильными предприятиями, развивает систему производственных практик и стажировок студентов, что позволяет повысить уровень профессиональной подготовки студентов и еще до окончания вуза гарантировать трудоустройство наиболее перспективных из будущих дипломированных специалистов.

В целом можно сказать, что Оренбургский государственный университет сформировал систему эффективного и взаимовыгодного взаимодействия с крупнейшими предприятиями Оренбургской области, с научными учреждениями, органами государственной власти.

В рамках социального партнерства с субъектами рынка труда Оренбургский государственный университет осуществляет сотрудничество с Министерством образования Оренбургской области, Министерством труда и занятости населения Оренбургской области, областным Союзом промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленной палатой Оренбургской области, Управлением молодежной политики администрации г. Оренбурга, с предприятиями г. Оренбурга, Оренбургской области и других регионов.

В настоящее время сложились прочные и долговременные связи университета с промышленными предприятиями области. Они являются основой стратегического партнерства в реализации задач по приоритетным направлениям развития ОГУ.

В Оренбургском государственном университете активно используются как традиционные для высшей школы формы взаимодействия с предприятиями-работодателями региона, так и инновационные:

- заключение и реализация долгосрочных договоров с различными предприятиями и организациями на проведение целевых наборов абитуриентов, подбор специалистов из числа студентов и выпускников на вакантные должности, а также оказание информационно-консультационных услуг;

- создание и развитие совместных образовательных программ;

- выполнение вузом в интересах предприятий договорных работ и оказание консалтинговых услуг;

- реализация программ дополнительного профессионального образования, повышения профессиональной квалификации специалистов, переподготовки кадров для предприятий;

- профессиональная подготовка кадров по наукоемким технологиям;

- взаимодействие с университетом в решении проблемных задач предприятий в производственной сфере;

- совершенствование процесса подготовки конкурентоспособных специалистов различного профиля и уровня (создание выпускающих кафедр на производстве, подготовка курсовых и дипломных проектов по заказу предприятий и др.);

- закрепление студентов во время прохождения всех видов практик и организация стажировок на профильных предприятиях;

- проведение предприятиями конкурсов на лучший дипломный проект для привлечения наиболее способных студентов;

- организация и проведение ярмарок вакансий, презентаций компаний, экскурсий, научно-практических конференций, семинаров, круглых столов с привлечением работодателей, центров занятости населения;

- участие представителей предприятий-партнеров в теоретической подготовке студентов (чтение лекций, проведение семинаров), в государственных аттестационных комиссиях, в научных разработках, публикациях, осуществление руководства дипломными работами;

- поддержка талантливых студентов и преподавателей.

Представляется целесообразным, на наш взгляд, проанализировать формы сотрудничества между вузами и промышленностью региона с позиций соответствующих сторон и определить направления развития механизмов их взаимовыгодного взаимодействия на современном этапе – с целью выявления ключевых сегментов влияния бизнеса, оценке его роли в подготовке молодых специалистов и разработке предложений по повышению ее эффективности.

В рамках взаимодействия вуза и предприятий в теоретической подготовке студентов (лекции, семинары), работе в Государственной аттестационной комиссии основными партнерами ОГУ являются ОАО «ПО «Стрела», ООО «Газпром добыча Оренбург», ЗАО СХ «Ликос», ФГУ МНТК «Микрохирургия глаза» им. Академика С.Н. Федорова, Оренбургский филиал, Филиал ФГУП «ВГТРК» ГТРК «Оренбург», Управление Федеральной налоговой службы России по Оренбургской области, ЗАО «НПП «Энергоаудит» и другие.

В результате работы, направленной на привлечение предприятий к участию в подготовке специалистов, филиалом ООО «Росгострах» в Оренбургской области были учреждены именные стипендии студентам финансово-экономического факультета. За 2012–2013 учебный год 405 выпускников выполнили квалификационную работу под руководством представителей работодателей.

Для подбора потенциальных сотрудников из числа выпускников университета в мае 2013 г. рассылались приглашения работодателям на защиты дипломных работ. В результате на за-

щитах ВКР присутствовали представители 233 предприятий и учреждений г. Оренбурга и Оренбургской области и 373 выпускника ОГУ получили приглашения на работу.

Университетом ведется постоянная работа по закреплению студентов во время прохождения всех видов практик на профильных предприятиях региона. В 2012–2013 учебном году действовало 433 договора о базах практик, поступило 784 комплексные заявки от 80 предприятий на студентов для прохождения практики. По итогам производственной практики студенты, наиболее хорошо зарекомендовавшие себя, были приглашены предприятиями на преддипломную практику, а по результатам преддипломной практики были внесены в кадровый резерв таких предприятий, как ООО «Газпром добыча Оренбург», ООО «ТПГ «Армада», ГУП Оренбургской области «Областной центр инвентаризации и оценки недвижимости», ООО «Альфа-Софт Сервис», ОАО «Завод «Инвертор» и другие.

Ряд выпускающих кафедр университета имеют филиалы на предприятиях г. Оренбурга и области: ООО «Оренбургрегионгаз», ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания», ОАО «ОренбургНИПИнефть», ФГУ «Оренбургский Центр стандартизации, метрологии и сертификации», ООО «Новотроицкий мясокомбинат», ООО «Оренбургский молочный комбинат», ООО «Вымпелсельстрой» и др.

Университет стремится обеспечить высококачественную подготовку кадров для науки, производства и высшей школы, осуществляя поддержку талантливых молодых ученых и сотрудничество с предприятиями в области проведения научных исследований и конструкторских разработок. Среди партнеров ОГУ в этой области ЗАО «Южно-Уральская Промышленная компания», ООО «Уралсиликат», ОАО «Оренбургнефтепродукт», ГУП «Оренбургремдорстрой», ОАО «Оренбургэнергоремонт» и др.

Научные и научно-технические мероприятия ОГУ проходят с привлечением представителей из различных организаций, которые являются потенциальными работодателями. Среди наиболее значимых мероприятий в следующие: Всероссийская научно-техническая конференция «Энергетика: состояние, проблемы, перспективы», Международная научная конференция «Прочность и разрушение материалов и конструкций», Всероссийская научно-практическая конференция «Со-

временные информационные технологии в науке, образовании и практике» и другие. Научно-исследовательские работы с участием студентов и молодых ученых в университете выполняются в соответствии с реальными заданиями конкретных предприятий: ООО «Оренбургский радиатор», ОАО ПО «Стрела», ООО «Газпром добыча Оренбург», ООО «Газпромтранс», ООО «Фирма Газпромавтоматика», ООО «Автотрейдинг», ООО «Оренбург НИПИнефть» и др. Данные виды сотрудничества обеспечивают возможность последующего трудоустройства наиболее творческих и инициативных представителей молодой науки.

В области профессиональной ориентации студентов и трудоустройству выпускников основными партнерами университета являются ООО «Меридиан», ООО «Джон Дир Русь», УМВД России по Оренбургской области, ЗАО «Инвертор», Южно-Уральский филиал «Газпром энерго», ООО «Сордес», ООО «СПЕКТР-ГРУПП», ООО «Руссоль», АК СБ РФ Оренбургское отделение №8623 Сбербанк России, ЗАО «СИХ «Ликос», ООО «РОСГОССТРАХ», филиал в г. Оренбурге, ОАО «Ростелеком», ЗАО АКБ «Форштадт» и другие. В рамках совместных мероприятий представители предприятий-работодателей рассказывают будущим специалистам о деятельности своих компаний, о перспективах трудоустройства выпускников ОГУ, проводят мастер-классы, предоставляют студентам возможность заполнить анкету соискателя или оставить резюме для занесения их в кадровый резерв предприятия.

Определенной оценкой эффективного взаимодействия ОГУ с бизнесом стала победа университета в конкурсе Министерства образования и науки РФ «Кадры для регионов», по итогам которого университет и получит из федерального бюджета около 70 миллионов рублей на реализацию своего проекта по подготовке специалистов для предприятий и организаций области. В конкурсном отборе приняли участие 32 крупных региональных вуза субъектов Российской Федерации, победителями после второго этапа признаны 13.

Оренбургский государственный университет проводит планомерную работу по формированию тесных связей между образовательными программами и запросами бизнеса. Проект ОГУ «Совершенствование подготовки кадров для приоритет-

ных направлений развития экономики Оренбургской области на основе кластерной модели» должен быть реализован в течение 2013–2014 годов в партнерстве с восемью предприятиями региона, являющимися лидерами машиностроительной, энергетической и строительной индустрии. ОАО «ПО «Стрела», ОАО «Завод бурового оборудования», ООО «Уралэлектрострой», ООО «ЛистПромСтрой», ЗАО СИХ «Ликос» и другие предприятия уже не первый год сотрудничают с ОГУ и вступили в проект на условиях софинансирования (не менее 20 % от общей суммы). Теперь в плане двухлетней работы вуза — разработка программы прикладного бакалавриата (первой в ОГУ), профессионального модуля и программ переподготовки кадров, обновление ряда образовательных программ, создание регионального ресурсного центра лабораторно-производственного оборудования, нескольких лабораторий, повышение квалификации преподавателей вуза, создание мест практики студентов и первого рабочего места выпускников на предприятиях-партнерах. Всё это будет способствовать достижению главной цели проекта — созданию устойчивого и долгосрочного сотрудничества ОГУ и бизнеса.

С точки зрения предприятий-работодателей также интересно проанализировать формы сотрудничества наиболее активно ими используемые и выявить основные проблемы реализации такого сотрудничества на практике. В Оренбургском государственном университете ежегодно проводится исследование «Молодой специалист на рынке труда: потребности работодателя, специфика отбора, требования и оценка уровня подготовки». Исследование проводится с использованием программной системы «Кадровые предпочтения работодателей и требования к уровню подготовки молодых специалистов», разработанной совместно с Управлением современных информационных технологий в образовании ОГУ.

Объектом исследования в 2013 году выступили 70 предприятий г. Оренбурга и Оренбургской области. По сферам деятельности компании представляют основные отрасли российского рынка, которые в целом соответствуют специальностям и направлениям подготовки, которые реализует университет.

Результаты исследования показали, что одной из наиболее часто применяемых форм взаимодействия предприятий с вузами является орга-

низация производственной и преддипломной практики студентов на базе предприятий. Среди участников опроса 77,3% предприятий осуществляют организацию практики студентов, 9,1% — нет, 13,6% планируют осуществлять.

Далее работодатели указали, какие модели взаимодействия (формы сотрудничества) между бизнесом и образованием они находят наиболее эффективными: непосредственное трудоустройство по заявкам предприятий — 55,1%; закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов — 53,6%; участие в заседаниях комиссий по приему госэкзаменов и защите выпускных квалификационных работ — 24,6%; участие в учебном процессе — 20,3%; прямое сотрудничество с кафедрами вуза — 13,0%; сотрудничество в области проведения научных исследований — 11,6%; целевая контрактная подготовка студентов (отраслевой заказ) — 11,6%; учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам и молодым ученым — 5,8%; участие в разработке совместных образовательных программ — 5,8%.

Работодатели своими ответами на вопрос продемонстрировали высокую заинтересованность в трудоустройстве выпускников по заявкам на открытые вакансии, привлечении выпускников на производственную и преддипломную практику. Заключение договоров об индивидуальной подготовке студентов (отраслевой заказ), а также сотрудничество в области научных исследований, говорит о том, что с финансовой точки зрения, большая часть работодателей готова инвестировать денежные средства в подготовку будущих молодых специалистов.

Анализ ответов респондентов за последние три года показал, что возрос интерес респондентов к таким формам сотрудничества с вузом, как участие в учебном процессе, учреждение и выплата именных стипендий талантливым студентам и молодым ученым [7].

Относительно форм, в которых работодатели хотели бы принять участие в учебном процессе университета — большинство работодателей затруднились ответить — 39,1%, проводить семинары, мастер-классы, тренинги и другие практические занятия готовы 26,1% респондентов, столько же респондентов твердо решили не принимать в этом участие. Более 7% респондентов готовы читать лекции студентам, а также принять участие в разработке образо-

вательных программ – 5,8%, 2,9% респондентов уже принимают участие в учебном процессе вузов. По сравнению с прошлым годом число работодателей, желающих принять участие в учебном процессе в вузе в различных формах возросло в 2 раза, что говорит о росте числа представителей бизнес-структур, проявляющих интерес к участию в подготовке выпускников, в формах, способных повысить их профессиональный уровень до требуемого уровня реального производства.

Относительно совместных мероприятий работодателей и вузов, здесь акцент был сделан на «Ярмарки вакансий» (встречи со студентами с целью поиска для фирмы сотрудников) – 72,5% опрошенных, а также на «Дни фирмы» (презентации фирмы перед студенческой аудиторией) – 33,3%. Заинтересованность в проведении экскурсий для студентов отметили 20,3% респондентов, желание проводить мастер-классы и совместные научно-практические конференции высказали по 14,5% работодателей. Стоит отметить, что проявление интереса к проведению совместных «Ярмарок вакансий» у работодателей сохраняется на протяжении нескольких лет.

Как уже было сказано ранее, сотрудничество работодателей и системы профессионального образования осложняется многочисленными проблемами. Среди проблем, препятствующих развитию партнерства бизнеса и образования, респонденты выделяют: несоответствие спроса на специалистов их предложению на рынке труда – 46,4%; отсутствие государственных программ по вопросам взаимодействия бизнеса и образования – 39,1%; отсутствие стимулов у работодателя вкладывать средства в образование – 34,8%; отсутствие налоговых льгот для предприятий, инвестирующих в подготовку специалистов – 17,4%; отсутствие долгосрочных программ кадровой политики предприятия – 5,8%.

Судя по большинству из приведенных ответов, прослеживается финансовая заинтересованность работодателей в формировании высококвалифицированных человеческих ресурсов. Предприятия готовы инвестировать средства в подготовку нужных ему специалистов, но при этом государство не предусматривает достаточные и эффективные меры по поощрению и стимулированию действий работодателей в сфере сотрудничества с системой профессионального образования.

В заключении стоит отметить, что выбор форм сотрудничества как со стороны вуза, так и предприятий региона определяется конкретными условиями и, прежде всего, характеристикой кадрового потенциала вуза, структурой образовательных программ и особенностями географического расположения. Максимальные выгоды в долгосрочной перспективе для всех заинтересованных сторон и наибольшую пользу для общества могут принести только системная многоаспектная работа вуза на основе совмещения стратегических интересов с партнерами – представителями бизнеса.

Все вышеперечисленное указывает на необходимость перехода к планомерному системному партнерству с работодателями с учетом усиления роли бизнеса в подготовке молодых специалистов для инновационной экономики региона. Ключевой принцип здесь – объединение усилий, интеграция, когда в образовательном процессе участвуют и вузы, и предприятия, и, соответственно, у них должны сложиться партнерские отношения. Для достижения определенного эффекта в этой области необходимо разработать «Положение», регламентирующее деятельность подразделений университета по взаимодействию с работодателями в целях дальнейшего укрепления и развития связей университета с наиболее значимыми партнерами из числа работодателей Оренбургской области и других регионов Российской Федерации по вопросам подготовки высококвалифицированных кадров, востребованных на рынке труда, более широкого привлечения работодателей к совместной научно-производственной и образовательной деятельности.

В числе эффективных перспективных направлений сотрудничества и взаимодействия между университетом и промышленными предприятиями региона с учетом повышения роли бизнеса в подготовке молодых специалистов и реализации данного «Положения» на практике должны стать следующие.

1. Создание базовых кафедр, осуществляющих практическую подготовку студентов на площадках предприятий реального сектора экономики, где студенты будут осваивать конкретные технологии.

2. Сетевые формы взаимодействия вузов и предприятий, в том числе создание и реализация совместных образовательных программ, основанных на новых технологиях трансляции

знаний и формировании практических навыков, участие работодателей в формировании заказа на подготовку специалистов.

3. Внедрение практико-ориентированных программ высшего образования, прикладного бакалавриата, что позволит обеспечить потребности рынка труда в квалифицированных исполнителях, способных работать, в том числе на высокотехнологичном оборудовании.

4. Привлечение работодателей к разработке профессионального стандарта и формированию актуальных компетенций будущих специалистов; разработке программ опережающего обучения управленцев, инженеров-конструкторов, технологов и других специалистов.

5. Организация совместных научно-интегрированных образовательных структур с бизнес-сообществом (корпоративный институт, научно-образовательные центры и др.), что позволит готовить практико-ориентированных специалистов высокого уровня.

6. Организация в университете структуры, обеспечивающей поддержку инновационных инициатив студентов, аспирантов и со-

трудников университета и сопровождение процесса коммерциализации результатов научного труда.

7. Выработка механизма трансфера технологий из университетской среды в реальный сектор региональной промышленности.

8. Вложение ресурсов в создание совместных учебно-научных лабораторных комплексов и ресурсных центров.

9. Развитие различных форм социального партнерства (встреч, презентаций, экскурсий, мастер-классов, деловых игр и т. д.)

Реализация основных форм совместной работы будет подразумевать разработку плана работы университета и представителей работодателей на текущий учебный год с указанием конкретных мероприятий, сроков их выполнения, ожидаемых результатов и ответственных исполнителей от каждой стороны. Внедрение Положения на практике позволит университету улучшить сотрудничество вуза с предприятиями области, а также повысить эффективность использования инновационной инфраструктуры и качества образования.

30.01.2014

Список литературы:

1. Попова, Е. Как подготовить кадры для инновационной экономики / Е. Попова // Экономика России: XXI век. – 2012. – № 23
2. Никулина, Ю. Н. Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников вуза и работодателей / Ю.Н. Никулина // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2011. – № 8 (127) / август. – С. 88–93.
3. Ермакова, Ж.А. Развитие методологии организационно-экономического обеспечения технологической модернизации промышленного комплекса региона / Автореферат диссертации доктора экономических наук / Ж.А. Ермакова – Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2007. – 42 с.
4. Решения Правительства Российской Федерации по укреплению высших учебных заведений и повышению их конкурентоспособности // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 9. – С. 7–12
5. Ермакова, Ж.А. Перевод экономики на высшие технологические уклады: проблемы квалифицированных кадров (региональный аспект) / Ж.А. Ермакова – Екатеринбург: Издательство ИЭ УрО РАН, 2004 г. – 43с.
6. Шестакова, Е.В. Разработка классификации процессов самоорганизации социально-экономических систем на микроуровне / Е.В. Шестакова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2013. – № 4 (25). – С. 259–262.
7. Карпова, Г.В. Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста: сборник результатов исследований за 2012–2013 учебный год / Г.В. Карпова [и др.] – Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2014. – 163 с.

Сведения об авторе:

Никулина Юлия Николаевна, доцент кафедры управления персоналом, сервиса и туризма
Оренбургского государственного университета, кандидат экономических наук, доцент
460018, г. Оренбург, пр-т Победы 13, тел. (3532) 372498,
e-mail: otdmark@mail.osu.ru; juliaguzenko@mail.ru