

ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯ



16+  
ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ

ОМСКАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ  
**НАУКА О ЧЕЛОВЕКЕ:  
ГУМАНИТАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Научный журнал  
Издаётся с декабря 2007 года  
Выходит четыре раза в год

№ 3 (33)  
28 сентября 2018 г.  
DOI 10.17238/issn1998-5320.2018.33

Учредитель: Омская гуманитарная академия

Главный редактор – *А. Э. Еремеев*, доктор филологических наук, профессор,  
ректор ЧУОО ВО «Омская гуманитарная академия»

**Редакционная коллегия:**

*Е. А. Акелькина* – доктор филологических наук, профессор;  
*Л. О. Бутакова* – доктор филологических наук, профессор;  
*В. А. Евдокимов* – доктор политических наук, профессор;  
*Г. В. Косяков* – доктор филологических наук, профессор;  
*Е. В. Лопанова* – доктор педагогических наук, профессор;  
*О. Ю. Патласов* – доктор экономических наук, профессор;  
*И. В. Роберт* – академик РАО, доктор педагогических наук, профессор;  
*С. Н. Рягин* – доктор педагогических наук, профессор.

Выпускающий редактор *О. В. Попова*, кандидат филологических наук, доцент  
Редактор, ответственный секретарь *Т. М. Днепровская*  
Корректоры *М. А. Лопанова, И. В. Четвергова*  
Компьютерная верстка *Т. М. Днепровской*

В оформлении обложки использована фотография скульптуры Огюстена Пажу «Каллиопа» (ок. 1763 г.).

Рукописи подвергаются редакционной обработке. Точки зрения авторов и редакционной коллегии могут не совпадать.  
Свидетельство о регистрации ПИ № ТУ55-00557 от 03.04.2017 выдано Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи,  
информационных технологий и массовых коммуникаций по Омской области.

Подписной индекс в каталоге «Пресса России» 43161.

Журнал «Наука о человеке: гуманитарные исследования» включён в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).  
Ссылки на журнал при цитировании обязательны.

Цена свободная.

ISSN 1998-5320 DOI 10.17238/issn1998-5320

© Омская гуманитарная академия, 2018

Адрес редакции и издателя: 644105, Омская область, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а.  
Тел./факс 28 47 37. E-mail: nou\_ogu@mail.ru, <http://journal.omg.su>  
Подписано в печать 24.09.2018. Формат 60×84/8. Уч.-изд. л. 21,5. Печ. л. 26,75.  
Тираж 500 экз. (1-й завод 1–100). Заказ 67.  
Полиграфический центр издательства ОмГА.  
644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а.

Издание включено в Перечень российских рецензируемых научных журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук

Издание включено в Базу данных ВИНТИ РАН, ежегодно подающую сведения в мировую справочную систему по периодическим изданиям «Ulrich's Periodicals Directory» о реферировании журнала в Реферативном журнале ВИНТИ РАН

*А. Л. Кекконен, Е. А. Питухин, С. В. Шабаева,*  
Петрозаводский государственный университет

## ПЕРСОНАЛЬНЫЙ КАРЬЕРНЫЙ ТРЕНД – НОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ ВЫБОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПУТИ

**Постановка проблемы.** Современное образование вынуждено решать серьёзные проблемы, с которыми сталкивается экономика: структурная безработица, профессионально-квалификационный дисбаланс рынка труда, дезориентация человеческого капитала, профессиональная изоляция личности. В статье предлагается концепция инструментария, нацеленная повышать ориентацию населения на местный и региональный рынок образовательных услуг и рынок труда.

**Основные принципы новой теории.** Создание программного продукта, позволяющего в автоматизированном режиме выстраивать персональные карьерные траектории индивидов, будет способствовать эффективной профессиональной реализации личности в современных условиях перехода к цифровой экономике. Сопутствующим положительным результатом использования инструментария является выбор пользователем по-настоящему востребованных экономикой профессий и специальностей, улучшение показателей трудоустройства выпускников системы профобразования, повышение сбалансированности рынка труда, увеличение личных доходов.

**Выводы.** Активное использование подобного программного продукта будет способствовать повышению мотивации будущих студентов к обучению и последующему труду.

*Ключевые слова:* индивидуальная образовательная траектория, персональный карьерный тренд, мотивация, профессия, высшее и профессиональное образование.

**Статья подготовлена при выполнении проекта в рамках государственного задания Министерства образования и науки России № 31.12929.2018/12.1 и в рамках реализации Программы развития опорного университета ФГБОУ ВО «Петрозаводский государственный университет» на период 2017–2021 годов**

**Постановка проблемы.** Современное образование вынуждено решать серьёзные проблемы, с которыми сталкивается экономика: структурная безработица, профессионально-квалификационный дисбаланс рынка труда, дезориентация человеческого капитала, профессиональная изоляция личности. Существует ряд диспропорций, связанных с трудоустройством выпускников системы профобразования не по специальности; этот феномен имеет место как в развитых, так и в развивающихся странах и охватывает практически половину рабочей силы [1]. Например, процент трудоустройства выпускников в регионах Российской Федерации колеблется от 40 до 85 % в отдельных регионах<sup>1</sup>.

Регион	% трудоустройства в 2016 году
Республика Дагестан	40
г. Севастополь	45
Кабардино-Балкарская Республика	45
Республика Ингушетия	45
Республика Северная Осетия – Алания	45
...	
Архангельская область	85
Самарская область	85
Удмуртская Республика	85
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	85
Ямало-Ненецкий автономный округ	85

Углубление противоречий между системой образования и рынком труда обусловлено ростом требований к работникам со стороны работодателей, техническими и технологическими изменениями производства, в ряде случаев – незаинтересованностью работодателей в повышении профессионального уровня работников в связи с высокими затратами на указанные цели. Ещё один важный

аспект, оказывающий влияние на усугубление обозначенных проблем, – это слабая мотивация студентов к обучению и последующему труду [2–4].

Установлено, что обучение протекает нормально только тогда, когда студент понимает жизненное значение того, что он изучает. Если он не осознаёт значение получаемых знаний, происходит постепенное угасание и падение интереса к изучаемому предмету и, в целом, к учёбе [1]. Одной из главных причин, определяющей интерес и успешность в профессиональном обучении, является правильный выбор профессии. Для того, чтобы сделать свой выбор осознанно и впоследствии не разочароваться в нём, учащиеся выпускных классов должны быть достаточно хорошо ориентированы в мире существующих профессий, понимать, насколько они соответствуют их профессиональным интересам, склонностям, а также способностям, возможностям и призванию к выполнению того или иного рода деятельности. Опросы показывают, что только 18 % студентов выбирают учебные заведения, проявляя интерес именно к будущей профессии [1].

Другая сторона проблемы мотивации – в виде незаинтересованности – проявляется в результатах обучения. Для большинства студентов текущая учебная мотивация не определяется целями будущей профессиональной деятельности. Студенты даже на старших курсах учатся в университете так, как будто продолжают учёбу в школе под влиянием внешних понуждающих факторов, таких как воля родителей, авторитетное мнение учителей, советы знакомых, примеры друзей и проч. [5]. Профессионально ориентированные к учёбе студенты насчитываются в сравнительно небольшой доле – от 1/4 до 1/3 всего контингента старшекурсников [5].

Снижение числа случаев неверного выбора образования и будущей профессии, повышение мотивации и заинтересованности студентов в процессе обучения возможно с помощью инструментария в виде системы поддержки принятия решения, который является персонифицированным продолжением концепции публичной прозрачной информационной среды [6]. Примером реализации такого инструмента является программный продукт для автоматизированного построения персонального карьерного тренда, который будет формировать образовательные траектории учащихся с учётом специфичных условий региональной экономики и местного рынка труда. Понимая перспективы развития региона и то, какие профессии будут востребованы в будущем, индивид сможет сознательно выбрать профессию, по которой он с большой вероятностью трудоустроится через 3–5 лет.

**Постановка проблемы. Как студенты выбирают будущее образование?** Выбор будущего образования – серьёзный шаг для любого индивида. Проблема осознанного выбора пути получения образования и пути профессионального становления – фактически лишь часть более общей и глубокой проблемы, связанной с отношением к образованию, к его выбору и получению. Современная общественная ситуация нередко характеризуется как ситуация возможностей и выбора. Действительно, человек получил возможность выбора многого: жизненной позиции, взглядов, мировоззрения, стиля и стратегии жизни [7].

Зачастую выбор обусловлен рядом факторов, связанных с будущей профессией. К ним относятся [8]: ориентация на востребованность и престижность профессий; ориентация на перспективы профессионального и карьерного роста; качество получаемого высшего образования; будущая оплата труда; возможности семейного бюджета; получение престижного диплома.

С другой стороны, будущие студенты системы образования выбирают учебное заведение исходя из личных предпочтений: наличие интересной специальности, высокой квалификации преподавателей, возможности бесплатного обучения, местонахождения образовательной организации, наличие хорошей технической базы, статус образовательной организации высшего образования – государственный, предоставление общежития [9]. Другие исследования показывают, что наибольшее влияние на выбор того или иного образовательного пути оказывают фактор престижности, образованности родителей (оба родителя должны иметь профессиональное образование не ниже среднего), авторитет референтных групп и фактор «наименьшего сопротивления» [10].

Устойчивым мотивом выбора образования, в принципе, остаётся приобретение профессии; перспективность образования для дальнейшей жизни, карьеры; избираемое образование связывают со своими интересами, потребностями, способностями, возможностью раскрытия своего потенциала; получение любого высшего образования – мотив поступления для почти 15 % первокурсников; надёжность и гарантированность поступления [7]. Таким образом, мотивация получения образования предстаёт как разноплановая, разнонаправленная. В ней прослеживается ориентация и на профессиональное, и на личностное самоопределение. Последнее, по сути, превалирует: образование всё более связывают с организацией собственной жизни. Это отчётливо просматривается

в тенденциях, проявляющихся в стремлении студентов к получению в образовательной организации высшего образования, не профессии, а образованности возможно более высокого уровня как основы дальнейшего образования, формирования карьеры и жизненного пути.

Образовательные организации высшего образования (ОО ВО) прикладывают значительные усилия, чтобы привлечь абитуриентов, рассказывая о возможностях получить образование, проводят профориентационную работу в школах, распространяя информационные материалы. В то же время существующие методы агитации ещё недостаточно успешны, поскольку при выборе будущей профессии абитуриенты всё чаще руководствуются прагматичным подходом: где больше будущая зарплата, где меньше срок обучения, нужно ли применять информационные технологии, какая отдача при обучении. Более того, современные студенты подвержены нежеланию «напрягаться», и, в довершение, существует тенденция снижения уровня школьной подготовки [11], что затрудняет и поступление в ОО ВО, и выбор профессии, требующей обширных знаний.

На альтернативном уровне образования – в системе среднего профессионального образования и профессионального обучения – идёт популяризация рабочих профессий, чему способствует государственная политика. Короткие программы обучения могут быть более эффективными с точки зрения карьеры, поскольку соотношение «трудозатраты – время – стоимость обучения» выгодно отличается от высшего образования.

Концепция прозрачной информационной среды рынка труда возникла в последние годы как ответ на рост объёма разнородной неструктурированной информации о рынке труда, в которой различным группам пользователей сложно разобраться. Прозрачная информационная среда рынка труда – это совокупность взаимосвязанных подсистем, обеспечивающих сбор, анализ, обработку информации о прошлом, моделирование текущего и прогнозирование будущего состояния рынка труда для индивидов, работодателей, представителей органов власти и системы образования [12].

В российской и зарубежной практике принцип выстраивания прагматичного подхода к обучению получил название «индивидуальный образовательный маршрут» или «образовательная/карьерная траектория» (education/career path).

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) рассматривается как образовательная программа, модель путей достижения образовательного стандарта, когда выбор пути реализации стандарта зависит от индивидуальных особенностей конкретного ученика. При построении образовательного маршрута создаются условия для самовыражения личности при обязательном достижении целей обучения. ИОМ является сложно структурированным объектом, в нём выделяются целевой, содержательный, технологический, диагностический, организационно-педагогический, результативный аспекты. Целью результативного прохождения по ИОМ является достижение учеником определённого уровня образованности (грамотности, функциональной грамотности, компетентности) [7]. ИОМ ориентирован на выстраивание процесса образования студентов, но не учитывает будущую реализацию на рынке труда. Карьерный путь, таким образом, остаётся «за рамками» общего процесса профессионального становления.

В зарубежной литературе разрабатываются понятия *study path*, *education path*, *career path*. *Study path* и *education path* (траектория обучения, образовательная траектория) рассматриваются как последовательность, набор курсов по выбору для получения желаемого уровня образования с учётом возможностей студента и ранее полученных квалификаций (подтверждённых наличием переводных зачётных единиц, например, как ECTS<sup>2</sup>). В то время как *study path* является понятием, больше применимым к образованию в университете [13], *education path* является термином, означающим получение, в том числе дистанционного образования (курсы MOOC) для выстраивания карьеры [12]. Образовательная траектория в зарубежной литературе косвенно ориентирована на рынок труда, поскольку нацелена на эффективное (быстрое, по сравнению с другими курсами) получение квалификации.

*Career path* (карьерная траектория) рассматривается с двух позиций. С одной стороны – это понятие, описывающее процесс трудоустройства индивида, с учётом полученного образования и желаемой профессии, включая прохождение дополнительных образовательных курсов. С другой стороны – термин описывает политику предприятий по развитию персонала с учётом направления развития компании, востребованных компетенций и квалификации сотрудников [14]. Карьерная траектория, таким образом, учитывает требования работодателей в обоих случаях.

В российских ОО ВО, как, впрочем, и в зарубежных, обучение остаётся длительным, поэтому, с современной утилитарной позиции, затраты на него должны быть максимально оправданы. При

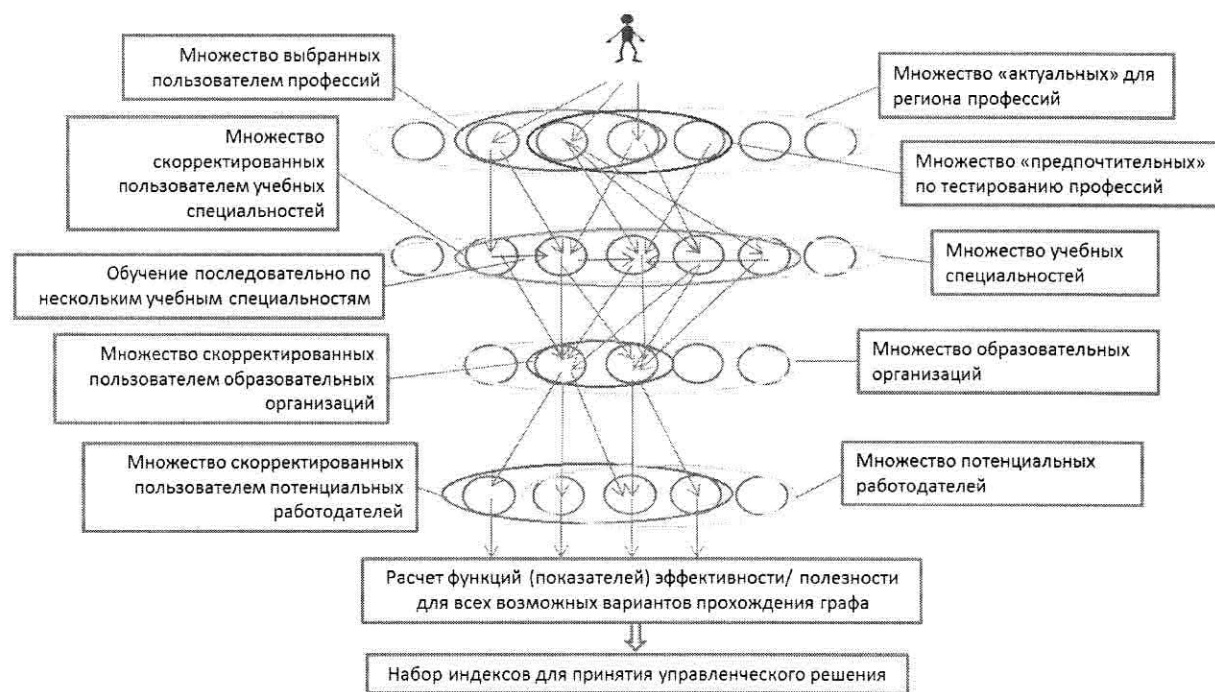


этом дополнительными рисками, снижающими привлекательность высшего образования, являются негибкость образовательных программ [2], слабо учитываются требования работодателей [4; 15], отсутствует ориентация на рынок труда [3; 16].

**Новый подход к профессиональной реализации личности.** Решением данной проблемы стала разработка и создание принципиально нового персонализированного инструментария в виде системы поддержки принятия решения, направленного на построение эффективного карьерного пути индивида. Инструментарий представляет из себя программный продукт, позволяющий формировать разнообразные персональные карьерные тренды в автоматизированном режиме, а также строить их рейтинги на основе различных критериев. В качестве примера реализации такого инструментария была разработана информационно-аналитическая система «Умная Карьера», позволяющая осуществлять построение и выбор успешного карьерного пути любому заинтересованному пользователю-индивиду<sup>3</sup>.

Эффективное построение карьерного пути индивида в системе определяется следующими критериями: оперативность, результативность, ресурсоемкость. Учесть многочисленные параметры и требования и оптимизировать принятие управленческого решения о будущей профессиональной реализации личности позволяет подход к построению персонального карьерного тренда на основе алгоритмов прогнозно-адаптивной профессионально-личностной ориентации с учётом прогнозирования на отдалённую перспективу профессий, востребованных в экономике [17].

Персональный карьерный тренд складывается из следующих элементов: выбранная профессия, индивидуальная образовательная траектория, будущий (потенциальный) работодатель. Построение персонального карьерного тренда представлено в виде графовой модели (рис.).



Графовая модель формирования персонального карьерного тренда

Для построения персонального карьерного тренда пользователю инструментария необходимо пройти последовательно следующие этапы:

1. Тестирование (для выявления и учёта способностей, возможностей и склонностей индивида, в соответствии с концепцией Е. А. Климова «Хочу-Могу-Надо» [18]).
2. Выбор профессии (в соответствии с рекомендациями по результатам тестирования, а также с учётом личных пожеланий и научно обоснованным прогнозом востребованности профессий на рынке труда региона/страны; прогноз востребованных в регионе профессий [19] включает формирование прогнозов кадровой потребности на основе математического моделирования [20]; прогноз

востребованных профессий основывается на прогнозах развития экономики и рынка труда [12], в том числе социально-экономических показателей субъектов РФ на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный горизонты времени).

3. Выбор образовательной специальности и формирование индивидуальной образовательной траектории (с учётом длительности обучения, содержания образовательной программы, итоговой квалификации; формирование образовательной траектории может включать как прямой переход «образовательная специальность – профессия», так и последовательность этапов «образовательная специальность – образовательная специальность – профессия» т. е. индивид может учиться по таким траекториям, как: «колледж-профессия», «ОО ВО – профессия», «колледж – ОО ВО (очно/заочно) – профессия», «колледж – ДПО/программа повышения квалификации-профессия» и т. п.).

4. Выбор образовательной организации (с учётом стоимости обучения, месторасположения, престижности и т. п.).

5. Выбор будущего работодателя (формирование понимания о должностных обязанностях, размерах компании, уровне зарплаты, возможностей профессионального роста, социальных гарантии и других особенностях).

Прохождение вышеперечисленных этапов позволяет сформировать возможные варианты персональных карьерных трендов, отличающихся друг от друга различными показателями эффективности, что, в конечном итоге, максимально упростит принятие решения о профессиональной реализации. Использование информационных технологий в процессе технической реализации построения карьерного пути позволит существенно увеличить эффективность процесса выбора профессионального пути с таких сторон, как оперативность (меньше временные затраты на принятие решения), результативность (готовая аналитика для принятия управленческих решений, автоматическое формирование карьерных траекторий, оптимальных по различным критериям), ресурсоёмкость (например, ранжирование по наименьшей стоимости обучения).

С прагматической позиции предлагаемая концепция построения персонального карьерного тренда является инструментом повышения как благосостояния экономики, так и личных доходов граждан.

Персональный карьерный тренд подразумевает гибкий подход к планированию карьеры. Так, планируемый ввод профстандартов повысит требования к образованию и квалификации индивидов. В частности, повысится мотивация студентов и учащихся получать максимально возможный уровень образования в рамках вида профессиональной деятельности, которая определяется профстандартом, что обеспечит возможность карьерного и должностного роста в дальнейшем. Более того, планирование персонального карьерного тренда позволяет учитывать концепцию жизненного цикла профессии [22], для своевременного повышения квалификации или освоения смежной профессии. С точки зрения дальнейшего развития и применения предложенной авторами концепции её логическим продолжением может стать учёт ПКТ системах контролинга и аудита персонала.

**Заключение.** Эффективная профессиональная карьерная траектория индивида позволяет повысить заинтересованность молодежи в получаемом образовании, увеличить вероятность трудоустройства выпускников, заполнить вакансии в экономике, снизить напряжённость на рынке труда региона, обеспечить рост валового регионального продукта, предотвратить маргинализацию молодежи и избежать других социальных и экономических проблем.

На протяжении многих лет в России в большом объёме ведётся подготовка выпускников по невостребованным профессиям, получив которые молодёжь не может трудоустроиться. С одной стороны, очевидна необратимость процессов информатизации современного общества – увеличивается число потребителей электронных услуг через web-порталы, также неуклонно растёт число пользователей мобильных устройств и приложений. С другой стороны, не вызывает сомнений рост психологии массового потребления в современном обществе. Всё больше граждан стремятся к комфортному потреблению услуг, следуют моде и массовым увлечениям, охотно делегируют права думать за себя и принимать решения.

В рамках цифровизации экономики внедряется повсеместный переход граждан на электронные услуги. Указанные тенденции вселяют уверенность в широкой востребованности предлагаемого продукта среди растущей аудитории пользователей электронных сервисов, в частности, молодёжи.

Появление инструмента, облегчающего процесс принятия управленческих решений с помощью научно-обоснованного выбора карьерного пути индивида, является актуальным междисциплинарным направлением. Помощь в профессиональной реализации личности с учетом её желаний и возможностей, а также текущих и перспективных потребностей экономики окружающей территории (региона, района, муниципалитета) будет, несомненно, востребована в будущем.

### Примечания

<sup>1</sup> По данным Мониторинга трудоустройства выпускников: [http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year\\_monitoring=2016](http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year_monitoring=2016)

<sup>2</sup> ECTS – The European Credit Transfer System

<sup>3</sup> <http://Smartcareer.pro>

### Библиографический список

1. Логинов О. Н., Мусафинова Е. Н. Влияние учебной мотивации на успеваемость студентов вуза // НиКа. 2010. С. 165–168.
2. Брусникин Н. Ю. Современное состояние системы образования и предложения «Деловой России» по её совершенствованию. URL: <http://www.rsr-online.ru/doc/norm/227.pdf>
3. Майбуров И. А. Механизм согласования возможностей высшей школы с потребностями региона / Университетское управление. 2003. № 5–6 (28). С. 38–46.
4. Смолина Е. М. Проблемы в системе образования как барьер в развитии отраслевых рынков труда // Материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции «Человек. Сообщество. Управление: взгляд молодого исследователя». Краснодар, 2014. С. 155–159.
5. Плюснин Ю. М. Присутствовать, а не учиться. Троечники и отличники в наших университетах // Вопросы образования. 2007. № 2. С. 277–292.
6. Pitukhin E., Kekkonen A. Transparent information environment: an instrument to increase classical university effectiveness // ICERI2014 Proceedings: 7th International Conference of Education, Research and Innovation (17–19 November, 2014). Seville, Spain, 2014. pp. 5213–5220.
7. Лабунская Н. А. Индивидуальный образовательный маршрут студента: подходы к раскрытию понятия // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2002. № 3.
8. Ендовицкий Д. А. Анализ предпочтений выпускников школ при выборе профессии // Высшее образование в России. 2009. № 6. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-predpochteniy-vypusknikov-shkol-pri-vybore-professii>
9. Рыченков М. В., Рыченкова И. В., Киреев В. С. Исследование факторов, оказывающих влияние на выбор вуза абитуриентами, на различных этапах процесса поступления // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6.
10. Кекконен А. Л., Федорова Е. А., Симакова А. В. Образовательные стратегии старшеклассников и их влияние на расширенное воспроизводство человеческого капитала региона (на примере Республики Карелия) // Политика и Общество. 2016. № 9. С. 1272–1286.
11. Далингер В. А. Как остановить снижение уровня математической грамотности учащихся России // Международный журнал экспериментального образования. 2014. № 5–2. С. 94–97.
12. Study Paths. URL: <https://www.jamk.fi/en/Education/Open-studies/Study-paths/>
13. Сигова С. В., Кекконен А. Л., Питухин Е. А. Прозрачная информационная среда рынка труда // Общественные науки и современность. 2016. № 3. С. 64–74.
14. Williams J., Rosenbaum S. Learning paths increase profits by reducing the time it takes employees to get up-to-speed. San Francisco: Pfeiffer, 2004.
15. Cao J., Thomas D. When developing a career path, what are the key elements to include? Retrieved [01.02.2017] from Cornell University, ILR School site: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/student/43/>
16. Ракитин А. А. Проблемы трудоустройства молодых специалистов по окончании обучения в России // Известия Южного федерального университета. Технические науки. № 4. Т. 105. 2010. С. 106–112.
17. Пескова О. С. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда как следствие развития экономики знаний // Вестник СГУТиКД. № 2 (16). 2011. С. 84–88.
18. Pennie I., Ignatovich E., Sigova S., Kekkonen A. Methodological framework development for adaptable career guidance process in VET systems // EDULEARN14 Proceedings: 6th International Conference on Education and New Learning Technologies (7–9 July, 2014). Barcelona, Spain, 2014. pp. 3468–3472.
19. Иванова Е. М. Субъектно-деятельностная концепция профессионального труда Е. А. Климова и её научно-практическая ценность // Вестник МГУ, сер. 14. Психология. 1910. № 2. С. 15–23.
20. Питухин Е. А., Мороз Д. М., Астафьева М. П. Прогнозирование кадровых потребностей региональной экономики в разрезе профессий // Экономика и управление. 2015. № 7. С. 41–49.
21. Gurtov V. A. et al. Forecasting of labour market demand dynamics on different stages of crisis in Russian economics // Studies on Russian Economic Development. 2010. Vol. 21. №. 2. pp. 169–179.
22. Патласов О. Ю. Ликвидность специалиста, конкурентоспособность и жизненный цикл профессии // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2015. № 1 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/likvidnost-spetsialista-konkurentosposobnost-i-zhiznennyu-tsikl-professii> (дата обращения: 06.09.2018).