



КАРЬЕРНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА НА ПУТИ К ИХ УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

© *В.Г. Рындак, М.В. Козяр, Н.А. Щетинин*

Оренбургский государственный педагогический университет,
Оренбург, Российская Федерация

Поступила в редакцию 10.09.2022

В окончательном варианте 10.11.2022

■ Для цитирования: Рындак В.Г., Козяр М.В., Щетинин Н.А. Карьерное сопровождение выпускников вуза на пути к их успешной адаптации на рынке труда // Вестник Самарского Государственного Технического Университета. Серия «Психолого-педагогические науки». 2022. Т. 19. № 4. С. 87–96. DOI: <https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2022.4.7>

Аннотация. В статье анализируется проблема эффективности карьерного сопровождения выпускников вузов, их положение на рынке труда, гендерная сегрегация, выраженная в разнице заработной платы, появлении «женских» и «мужских» профессий, а также в неравнозначных должностных позициях, предлагаемых работодателями. Особое внимание авторы уделяют рассмотрению методики диагностики межличностных отношений Т. Лури, а именно влиянию гендерных характеристик, как на выбор профессии, так и на сам процесс трудовой деятельности. Проанализированы работы ведущих специалистов в области трудоустройства выпускников вузов, их успешной адаптации на рынке труда, причины возникновения проблем рискогенности первичного вхождения выпускников на рынок труда, несоответствие рынка образовательных услуг и рынка труда. Приведена статистика гендерного состава выпускников высших учебных заведений на 2021 год. Приведены факты, свидетельствующие о подтверждении гипотезы о том, что уровень успешной адаптации выпускников и их карьерное сопровождение взаимосвязаны и взаимообусловлены с полом и типом межличностных отношений. Рассмотрены особенности карьерного сопровождения выпускников вуза в контексте социокультурного понимания гендерной роли, а также влияние полоролевых стереотипов на адаптацию выпускников вузов на рынке труда.

Описаны особенности различных подходов к руководству и построению карьеры, межличностных отношений с учетом мужской и женской психики и характерных черт интеллекта.

Ключевые слова: карьерное сопровождение; успешная адаптация; рынок труда; гендерный подход.

CAREER SUPPORT FOR UNIVERSITY GRADUATES ON THE WAY TO THEIR SUCCESSFUL ADAPTATION IN THE LABOR MARKET

© V.G. Ryndak, M.V. Kozyar, N.A. Shchetinin

Orenburg State Pedagogical University, Orenburg, Russian Federation

Original article submitted 10.09.2022

Revision submitted 10.11.2022

■ For citation: Ryndak V.G., Kozyar M.V., Shchetinin N.A. Career support for university graduates on the way to their successful adaptation in the labor market. *Vestnik of Samara State Technical University. Series Psychological and Pedagogical Sciences*. 2022;19(4):87–96. DOI: <https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2022.4.7>

Abstract. The paper analyzes the problem of the effectiveness of career support for university graduates, their position in the labor market, gender segregation, expressed in the difference in wages, the appearance of «female» and «male» professions, as well as in unequal job positions offered by employers. The authors pay special attention to the consideration of the methodology for diagnosing T. Luri's interpersonal relations, namely the influence of gender characteristics both on the choice of profession and on the process of work itself. The work of leading specialists in the field of employment of university graduates, their successful adaptation in the labor market, the reasons for the problems of riskiness of the primary entry of graduates into the labor market, and the inconsistency of the educational services market and the labor market were analyzed. Statistics on the gender composition of graduates of higher educational institutions for 2021 are given. The hypothesis that the level of successful adaptation of graduates and their career support are interrelated and mutually agreed with the gender and type of interpersonal relations has been confirmed. We considered the peculiarities of career support for university graduates in the context of socio-cultural understanding of the gender role, as well as the influence of public stereotypes on the adaptation of university graduates in the labor market. The features of various approaches to leadership and career building, interpersonal relations are described, taking into account the male and female psyche and characteristic features of intelligence.

Keywords: career support; successful adaptation; the labor market; gender approach.

Введение

Содействие в трудоустройстве выпускников становится одной из значимых задач вуза в современной экономической ситуации. Это объясняется прежде всего поверхностным знанием выпускниками реальной ситуации на рынке труда, его изменяющихся условий и отсутствием умения анализировать их, быть готовым к трудоустройству. Далее: система профессиональных предпочтений и концепция карьерного развития и саморазвития выпускников вуза не рассматривается ими как личностный стратегический ресурс успешной адаптации на рынке труда. Большинство выпускников все еще находятся в ситуации поиска и размышлений. И, наконец, не будем забывать о том, что современный выпускник — это представитель поколения Z. Реальная свобода для них — очевидная потребность. «Имея достаточно хорошую интеллектуальную подготовку, они, в основном, мотивированы на то, чтобы заработать на жизнь, а не на выполнение крупных ответственных задач... Для них характерны беспринципность, безынициативность, отсутствие энтузиазма в работе» [1, с. 25]. Карьера, престижная работа не в первой десятке ценностей современного выпускника вуза. Поэтому актуализируется карьерное сопровождение, включающее стимулирование познания студентом самого себя, мотивирование на самоорганизацию своих внутренних ресурсов, ответственность за личностное саморазвитие и самореализацию.

Обзор литературы

Объективные и субъективные барьеры трудоустройства выявлены К.А. Устиновой, А.В. Поповым [2].

Трудоустройство выпускников исследователи рассматривают как проблему современного высшего образования (Л.Г. Пак, Е.Г. Каменева, Л.А. Кочемасова; Е.Р. Дахина), институционального взаимодействия, на основе которого обосновывают содержание трудоустройства (М.В. Озымко) [3–5]. С позиции государства особенности трудоустройства выпускников вуза рассматривает В.А. Карпец, направления трудоустройства выделяют А.В. Миренков, В.С. Шаврин, анализ трудоустройства как объекта социального управления представляют Ю.В. Шмарион, Д.Л. Лүй, Е.А. Вешкурцева, А.Ю. Махмуд, О.В. Кучина [6–9]. Содействие трудоустройству выпускников вуза в рамках акмеологической концепции излагают Л.Г. Пак, Е.Г. Каменева, Л.А. Кочемасова, а содействие занятости и трудоустройству выпускников вуза как фактор повышения его конкурентоспособности — О.В. Жигарь, Р.Н. Ленский, С.Н. Данакин, А.И. Шутенко, А.И. Еремкин, В.А. Худяков, Ю.С. Савенкова, В.О. Петренко [10–13].

Повышение конкурентоспособности выпускников вуза в условиях социального партнерства изучают С.В. Ченушкина, А.И. Далибожко, М.В. Герман, И.В. Краковецкая [14, 15]. Информационное сопровождение выпускников исследуют А.А. Борисова, К.В. Ряполова, а инновационные технологии трудоустройства — И.В. Конев, А.Н. Дубинин [16, 17]. Формы успешной адаптации на рынке труда определены в работах Е.Н. Дружининой [18]. Предпосылки к социально-психологической адаптации выпускников на рабочих местах, опыт их карьерного сопровождения представлены в исследованиях Л.Г. Чернышевой, А.И. Мацко, И.В. Кондратюк, Т.Н. Крисковец [19, 20].

Причины возникновения проблем рискогенности первичного вхождения выпускников на рынок труда, их трудоустройства, мы находим в работах А.Д. Шматко, И.В. Перепелицы, Н.Д. Коземаслова, Е.А. Борковой [21, 22]. Несоответствие рынка образовательных услуг и рынка труда как рискогенную область молодежной занятости и безработицы обозначено И.В. Магеровой [23].

Опыт продвижения выпускников на рынок труда и отслеживания их трудоустройства представлен С.С. Донецкой, С.В. Довгалъ [24].

Материалы и методы

Карьерное сопровождение выпускников вуза на пути к их успешной адаптации на рынке труда обосновано на позиции гендерного подхода. Это позволило рассматривать особенности карьерного сопровождения выпускников вуза в контексте социокультурного понимания гендерной роли. Успешная адаптация выпускников на рынке труда представлена в контексте их гендерных особенностей, внешних качественных изменений в сфере карьерного сопровождения и внутренних перемен успешной адаптации выпускников на рынке труда.

Подтверждение или опровержение гипотезы о том, что уровень успешной адаптации выпускников на рынке труда и их карьерное сопровождение взаимосвязаны и взаимообусловлены с полом и типом межличностных отношений, обусловило применение следующих методик: теоретический анализ, сравнительно-сопоставительный анализ, обобщение, самоактуализационный тест маскулинности-феминности С. Бем, методика диагностики межличностных отношений Т. Лури [25, 26].

Результаты исследования

Современные тенденции на рынке труда провозглашают идею о равных возможностях, как для мужчин, так и для женщин, уходя от влияния гендерных стереотипов на развитие карьеры. Однако данная идея не может быть до конца закреплена в обществе, поскольку профессиональная гендерная сегрегация под собой имеет сильное историческое и социальное основание.

В коллективном сознании людей закрепились мнение о существовании такого явления, как естественное разделение труда в профессиональной сфере, которое сформировало понятия о «мужских» и «женских» профессиях. Возникновение подобного мышления основано на культурно-историческом понимании общества о гендерных ролях. Традиционное представление о мужчинах и женщинах в статусах «добытчик» и «хранительница очага» накладывает на них определенные социальные роли и стратегии поведения. Укрепление таких установок в обществе привело к появлению понятий о «маскулинности» и «феминности».

Под маскулинностью принято считать совокупность особенностей, характерных только для мужчин. Под феминностью — набор качеств, присущих только женщинам. Данные термины рассматривают мужчин как агрессивных и целеустремленных, а женщин как более мягких и склонных к сотрудничеству личностей. Однако в современных реалиях эти понятия имеют размытый характер, в связи с тем, что не имеют гендерной привязки.

Анализ гендерных стратегий поведения в профессиональной сфере показал, что женщины при выборе профессии более ориентированы на социальное взаимодействие, тогда как мужчины делают акцент на независимости.

При изучении уровня трудоустройства выпускников вузов и процесса их приема на работу также наблюдается гендерная сегрегация. Она находит свое отражение в более высоких рисках, существующих при приеме на работу женщин, вследствие чего наблюдаются различия в уровнях заработной платы женщин и мужчин, а также их карьерном продвижении.

Согласно статистическим данным, при трудоустройстве женщины уделяют большее внимание социальному пакету и условиям труда, нежели мужчины, для которых эти факторы являются незначительными [27].

Неравномерное отраслевое распределение мужчин и женщин находит свое объяснение в теории компенсирующих различий [28].

Согласно данным Российского статистического ежегодника 2021 года, численность занятых мужчин в сфере образования составляет 1 193 000 человек, женщин — 5 483 000 человек [29].

Выражение данного типа гендерной сегрегации в сферах экономической деятельности обусловлено ее физиологическими особенностями. Так, больший процент мужчин сконцентрирован в производственной сфере, которая напрямую связана с физическими нагрузками. Женщины же преимущественно сосредоточены в тех сферах экономической деятельности, где необходим умственный труд.

Рассмотрим гендерный состав выпускников. На рис. 1 представлено распределение выпускников по полу в 2021 г.

Анализ данных рис. 1 принес следующий результат. Соотношение женщин и мужчин в современной структуре выпускников вузов является не равномерным. Стабильно фиксируется большая численность женщин с дипломом о высшем образовании. Их количество на 13 % превышает мужское по данному показателю, в то время как общая численность мужчин в возрасте выпускников вузов (20–24 года) превосходит общую численность женщин в том же возрасте на 16 %. Данные факты свидетельствуют о том, что женщины обладают более высокой мотивацией в получении высшего образования, поскольку их

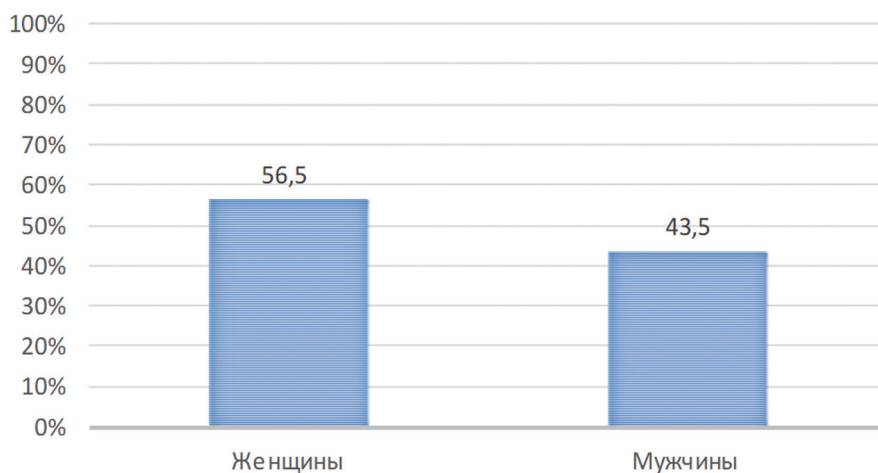


Рис. 1. Распределение выпускников высших учебных заведений по полу в 2021 г.

дальнейшая сфера экономической деятельности предполагает наличие диплома о высшем образовании.

Гендерная сегрегация также наблюдается при выборе программы подготовки высшего образования. Так, можно выделить типичные «мужские» и «женские» сферы подготовки. К женским сферам, по большей части, относятся социально-гуманитарные направления, такие как образование, здравоохранение, искусство и культура. Женская доля выпускников в этих специальностях превышает 70 %. Мужчины же предпочтительнее выбирают технические направленности высшего образования.

Общая численность женщин среди выпускников высших учебных заведений превышает мужскую на ступени бакалавриата на 7 %, а на ступени магистратуры и специалитета на 6 %. Несмотря на это, значительная доля женского населения после завершения обучения переходят в число экономически неактивного населения и не выходят на рынок труда.

Таким образом, мы можем наблюдать, что гендерная сегрегация берет свое начало с системы высшего профессионального образования и имеет свое логическое продолжение на рынке труда. Наличие гендерной направленности высшего образования обусловлено сегрегацией рынка труда.

Современная трактовка гендерной теории направлена не на обоснование самого факта наличия всяческих различий между мужчинами и женщинами, она уделяет большее внимание их социокультурной оценке и интерпретации в обществе [30].

Обсуждение и заключение

На основе результатов исследования нами подтверждена гипотеза о том, что карьерное сопровождение выпускников вуза на пути к их успешной адаптации на рынке труда взаимосвязано и взаимообусловлено с полом и типом межличностных отношений.

Идея гендерного подхода заключается в том, что более важным является социокультурное значение, чем разделение людей по половым признакам, которым наделяет современное общество эти различия.

Исследования в области гендерного подхода отображают то, как различия между мужчинами и женщинами влияют на их карьеру, а также стиль руководства, с учетом как психологических отличий, так и поведенческих.

Для женщин характерно принятие более взвешенных, хорошо продуманных решений, а стиль руководства можно описать как ситуативный.

Мужчины — более последовательные, так как на их решения редко влияют внешние факторы [31].

Теоретический и эмпирический анализ показали, что мужчины настойчивее в достижении своих целей, что сказывается на их стиле управления, а женщины предпочитают сотрудничество в качестве стиля руководства [32].

Следовательно, потребность в учете гендерных характеристик при карьерном сопровождении выпускников вуза на их пути к успешной адаптации на рынке труда очевидна.

Список литературы

1. Рындак В.Г. Педагогика счастья: как учить и учиться быть счастливым: монография. Оренбург: Изд-во ОГПУ, 2020. 25 с.
2. Устинова К.А., Попов А.В. Объективные и субъективные барьеры трудоустройства молодежи в современной России // Вестник НГУЭУ. 2018. № 3. С. 51–64.
3. Пак Л.Г., Каменева Е.Г., Кочемасова Л.А. Трудоустройство выпускников как проблема современного высшего образования // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 4. С. 317–321. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.57.425
4. Дахина Е.Р. Педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Воронеж, 2017. 24 с.
5. Озымко М.В. Трудоустройство с позиции структурно-деятельностного подхода // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 8-2. С. 176–181.
6. Карпец В.А. Трудоустройство выпускников вузов как социальный процесс: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 2005. 20 с.
7. Миренков А.В., Шаврин В.С. Какой специалист востребован на рынке труда: мнение работодателей и студентов // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 1. С. 94–103.
8. Шмарион Ю.В., Люй Д.Я. Анализ сущностных характеристик трудоустройства как объекта управления // Теория и практика общественного развития. 2013. № 10. С. 78–82.
9. Вешкурцева Е.А., Махмуд А.Ю., Кучина О.В. Трудоустройство студентов и выпускников // Проблемы науки. 2019. № 6. С. 38–42.
10. Пак Л.Г., Каменева Е.Г., Кочемасова Л.А. Ведущие идеи акмеологической концепции социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. Электронный научный журнал. 2020. № 4. С. 235–252. DOI: 10.32516/2303-9922.2021.40.16
11. Жигарь О.В., Ленский Р.Н. Содействие занятости студентов и трудоустройству выпускников как фактор повышения конкурентоспособности вуза // Вестник ЧГУ. 2008. № 27. С. 47–52.
12. Данакин Н.С., Шутенко А.И. Конкурентоспособность выпускников как показатель эффективности работы современного вуза // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6.
13. Еремкин А.И., Худяков В.А., Савенкова Ю.С., Петренко В.О. Система содействия трудоустройству выпускников вуза в современных условиях // Университетское управление: практика и анализ. 2009. № 3. С. 54–58.
14. Ченушкина С.В. Повышение конкурентоспособности выпускников вуза в условиях социального партнерства // Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции: «Инновационные процессы в образовании: стратегия, теория и практика развития»; Ноябрь 11–14, 2013 / сост. Е.М. Дорожкин, В.А. Федоров. Екатеринбург, 2013. С. 209–212.
15. Далибожко А.И., Герман М.В., Краковецкая И.В. Повышение конкурентоспособности выпускников университета на рынке труда: возможность формирования твердых и мягких навыков в международной программе Eпсatus // Вестник Тихоокеанского государственного экономического университета. 2018. № 1. С. 57–74. DOI: 10.24866/2311-2271/2018-1/57-74
16. Борисова А.А., Ряполова К.В. Информационное сопровождение трудоустройства выпускников вузов // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. № 12. 16 с.
17. Конев И.В., Дубинин А.Н. Инновационные технологии трудоустройства молодых специалистов // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. 2012. № 2. С. 275–281.

18. Дружинина Е.Н. Школа профессионального успеха: шаг к успешной адаптации на рынке труда // Вестник Шадринского государственного университета. 2020. № 3. С. 42–45.
19. Чернышева Л.Г., Мацко А.И., Кондратюк И.В. Педагогический опыт построения в вузе карьерного сопровождения будущих учителей физической культуры // Профессиональное образование. 2020. № 8. С. 91–94.
20. Крисковец Т.Н. Онто-акмеологический подход как основа формирования профессионального мировоззрения учителя // Современные проблемы науки и образования. 2017. № 3. С. 84.
21. Шматко А.Д., Перепелица И.В. Проблемы трудоустройства выпускников учебных заведений // Молодой ученый. 2019. № 22. С. 600–605.
22. Коземаслов Н.Д., Боркова Е.А. Проблемы трудоустройства выпускников вуза // Молодежный научный форум: общественные и экономические науки. 2016. № 10. С. 231–234.
23. Магера И.В. Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2012. № 6. С. 1–9.
24. Донецкая С.С., Довгаль С.В. Продвижение выпускников на рынке труда и отслеживание их трудоустройства: опыт университета // Высшее образование в России. 2018. Т. 27, № 4. С. 93–100.
25. psylab.info [Internet]. Бем С. Методика «Маскулинность-фемининность» [дата обращения: 22.07.2022]. Доступ по ссылке: https://psylab.info/Методика_«Маскулинность-фемининность»_Бем
26. psylab.info [Internet]. Лири Т. Методика диагностики межличностных отношений [дата обращения: 22.07.2022] Доступ по ссылке: https://psylab.info/Методика_диагностики_межличностных_отношений_Лири
27. Anker R. Theories of occupational segregation by sex: an overview // Int Labor Rev. 1997. Vol. 136, No. 3. P. 315–339.
28. Rosen S. The Theory of equalizing differences. Chap. 12 // Handbook of Labor Economics / ed. by O. Ashenfelter, R. Layard. Amsterdam: Elsevier Science, 1986. Vol. 1. P. 641–692. DOI: 10.1016/S1573-4463(86)01015-5
29. rosstat.gov.ru [Internet]. Российский статистический ежегодник [дата обращения: 22.07.2022]. Доступ по ссылке: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994>
30. Рындак В.Г. Женщина XXI века: стратегия успеха: монография. Москва: Новелла, 2011. 318 с.
31. Берн III. Гендерная психология: законы мужского и женского поведения / III. Берн; пер. С. Рысев, и др. Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2007. 318 с.
32. Fortin N.M. Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries // Oxf Rev Econ Policy. 2005. Vol. 21, No. 3. P. 416–438. DOI: 10.1093/oxrep/gri024

References

1. Ryndak VG. *Pedagogika schast'ya: kak učit' i učit'sya byt' schastlivym: monografiya*. Orenburg: Izd-vo OGPU, 2020. 25 p. (In Russ.)
2. Ustinova KA, Popov AV. Objective and Subjective Barriers to Employment for Youth in Modern Russia. *Vestnik NSUEM*. 2018;(3):51–64. (In Russ.)
3. Pak LG, Kameneva EG, Kochemasova LA. Graduate employment as a problem of modern higher education. *Business. Education. Law*. 2021;(4):317–321. (In Russ.) DOI: 10.25683/VOLBI.2021.57.425
4. Dakhina ER. *Pedagogicheskie usloviya formirovaniya gotovnosti vypusnikov vuzov k trudoustroistvu* [dissertation abstract]. Voronezh, 2017. 24 p. (In Russ.)

5. Ozymko MV. Trudoustroistvo s pozitsii strukturno-deyatelnostnogo podkhoda. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk*. 2015;(8-2):176–181. (In Russ.)
6. Karpets VA. *Trudoustroistvo vypusnikov vuzov kak sotsial'nyi protsess* [dissertation]. Saratov, 2005. 20 p. (In Russ.)
7. Merenkov AV, Shavrin VS. What specialist is in demand in the labor market: opinion of employers and students. *University Management: Practice and Analysis*. 2015;(1):94–103. (In Russ.)
8. Shmarion YuV, Lü DY. Analysis of intrinsic characteristics of employment as an object of management. *Theory and practice of social development*. 2013;(10):78–82. (In Russ.)
9. Veshkurtseva EA, Makhmud AYu, Kuchina OV. Trudoustroistvo studentov i vypusnikov. *Problems of science*. 2019. № 6. С. 38–42. (In Russ.)
10. Pak LG, Kameneva EG, Kochemasova LA. Leading ideas of the acmeological concept of social and pedagogical assistance to the employment of university graduates. *Vestnik of Orenburg State Pedagogical University. Electronic Scientific Journal*. 2020;(4):235–252. (In Russ.) DOI: 10.32516/2303-9922.2021.40.16
11. Zhigar OV, Lenskii RN. Sodeistvie zanyatosti studentov i trudoustroistvu vypusnikov kak faktor povysheniya konkurentosposobnosti vuza. *Vestnik CHGU*. 2008;(27):47–52. (In Russ.)
12. Danakin NS, Shutenko AI. Konkurentosposobnost' vypusnikov kak pokazatel' ehffektivnosti raboty sovremennogo vuza. *Modern Problems of Science and Education*. 2014;(6). (In Russ.)
13. Eryomkin AI, Khoudiyakov VA, Savenkova YuS, Petrenko VO. Sistema sodeistviya trudoustroistvu vypusnikov vuza v sovremennykh usloviyakh. *University Management: Practice and Analysis*. 2009;(3):54–58. (In Russ.)
14. Chenushkina SV. Povyshenie konkurentosposobnosti vypusnikov vuza v usloviyakh sotsial'nogo partnerstva. Proceeding of the VI All-Russian science and practice conference: «*Innovatsionnye protsessy v obrazovanii: strategiya, teoriya i praktika razvitiya*»; 2013 Nov 11–14; Dorozhkin EM, Fedorov VA, editor. Yekaterinburg, 2013. P. 209–212. (In Russ.)
15. Dalibozhko AI, German MV, Krakovetskaya IV. Increasing the competitiveness of university graduates in the labor market: the possibility of forming hard and soft skills in the international program Enactus. *Vestnik Tikhookeanskogo gosudarstvennogo ehkonomicheskogo universiteta*. 2018;(1):57–74. (In Russ.) DOI: 10.24866/2311-2271/2018-1/57-74
16. Borisova AA, Ryapolova KV. Informatsionnoe soprovozhdenie trudoustroistva vypusnikov vuzov. *Upravlenie ehkonomicheskimi sistemami: ehlektronnyi nauchnyi zhurnal*. 2012;(12):6. (In Russ.)
17. Konev IV, Dubinin AN. Innovatsionnye tekhnologii trudoustroistva molodykh spetsialistov. *Tambov University Review. Series: Humanities*. 2012;(2):275–281. (In Russ.)
18. Druzhinina EN. “School of professional success”: step to successful adaptation in the labor market. *Journal of Shadrinsk State Pedagogical University*. 2020;(3):42–45. (In Russ.)
19. Chernysheva LG, Matsko AI, Kondratyuk IV. Pedagogicheskii opyt postroeniya v vuze kar'ernogo soprovozhdeniya budushchikh uchitelei fizicheskoi kul'tury. *Professional'noe obrazovanie*. 2020;(8):91–94. (In Russ.)
20. Kriskovets TN. Onto-acmeological approach as a basis for forming the professional ideology of the teacher. *Modern Problems of Science and Education*. 2017;(3):84. (In Russ.)
21. Shmatko AD, Perepelitsa IV. Problemy trudoustroistva vypusnikov uchebnykh zavedenii. *Molodoi uchenyi*. 2019;(22):600–605. (In Russ.)
22. Kozemaslov ND, Borkova EA. Problemy trudoustroistva vypusnikov vuza. *Molodezhnyi nauchnyi forum: obshchestvennye i ehkonomicheskie nauki*. 2016;(10):231–234. (In Russ.)
23. Magera IV. The problem of youth employment and unemployment in the context of the education market mismatch and labor market. *Sovremennaa ekonomika: problemy, tendencii, perspektivy*. 2012;(6):1–9. (In Russ.)

24. Donetskaya SS, Dovgal SV. Graduates' promotion on labor market and tracking their career: the experience of Novosibirsk State University. *Higher education in Russia*. 2018;27(4):93–100. (In Russ.)
25. psytab.info [Internet]. *Bem S. Metodika «Maskulinnost'-femininnost'»* [cited 2022 Jul 22]. Available at: https://psytab.info/Методика_«Маскулинность-фемининность»_Бем (In Russ.)
26. psytab.info [Internet]. *Liri T. Metodika diagnostiki mezhlichnostnykh otnoshenii* [cited 2022 Jul 22]. Available at: https://psytab.info/Методика_диагностики_межличностных_отношений_Лири (In Russ.)
27. Anker R. Theories of occupational segregation by sex: an overview. *Int Labor Rev*. 1997;136(3):315–339.
28. Rosen S. The Theory of equalizing differences. Chap. 12. Ashenfelter O, Layard R, editors. *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: Elsevier Science, 1986. Vol. 1. P. 641–692. DOI: 10.1016/S1573-4463(86)01015-5
29. rosstat.gov.ru [Internet]. *Rossiiskii statisticheskii ezhegodnik* [cited 2022 Jul 22]. Available at: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994> (In Russ.)
30. Ryndak VG. *Zhenshchina XXI veka: strategiya uspekha: monografiya*. Moscow: Novella, 2011. 318 p. (In Russ.)
31. Bern Sh. *Gendernaya psikhologiya: zakony muzhskogo i zhenskogo povedeniya*. Bern Sh, editor; transl. by Rysev S, et al. Saint Petersburg: Praim-Evroznak, 2007. 318 p. (In Russ.)
32. Fortin NM. Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxf Rev Econ Policy*. 2005;21(3):416–438. DOI: 10.1093/oxrep/gri024

Информация об авторах

Валентина Григорьевна Рындак, заслуженный деятель науки РФ, доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики и социологии, главный научный сотрудник. Оренбургский государственный педагогический университет, Оренбург, Российская Федерация. **E-mail:** ped@bk.ru

Маргарита Валентиновна Козяр, студент Института Естествознания и Экономики. Оренбургский государственный педагогический университет, Оренбург, Российская Федерация. **E-mail:** kozyarmargarita@yandex.ru

Никита Алексеевич Щетинин, студент Института Естествознания и Экономики. Оренбургский государственный педагогический университет, Оренбург, Российская Федерация. **E-mail:** shhetinin220011@mail.ru

Information about the authors

Valentina G. Ryndak, Dr. Ped. Sci., Professor. Orenburg State Pedagogical University, Orenburg, Russian Federation. **E-mail:** ped@bk.ru

Margarita V. Kozyar, student of the Institute of Natural Sciences and Economics. Orenburg State Pedagogical University, Orenburg, Russian Federation. **E-mail:** kozyarmargarita@yandex.ru

Nikita A. Shchetinin, student of the Institute of Natural Sciences and Economics. Orenburg State Pedagogical University, Orenburg, Russian Federation. **E-mail:** shhetinin220011@mail.ru