

§9 ЧЕЛОВЕК И ТРУД

Потравная Е.В.

РЫНОК ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОСНОВЕ САМООЦЕНКИ СВОИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

***Аннотация.** В статье рассматриваются особенности поведения и трудоустройства молодых специалистов на основе самооценки своих имеющихся компетенций. Предметом исследования выступает экономическое поведение на рынке труда, под которым понимается тип поведения, связанный с реализацией и развитием собственного человеческого капитала путем нахождения оптимального соотношения издержек и дохода. Данный тип поведения подразумевает субъективное восприятие оплаты труда с учетом уровня реализации человеческого капитала, мотивационных установок, общекультурных и образовательных компетенций личности. Особое внимание уделяется анализу самооценки молодых соискателей на рынке труда. В качестве метода исследования используются социологические опросы студентов. Значимые компетенции социальных субъектов при выборе первой работы на рынке труда молодыми специалистами предлагается осуществлять на основе самооценки молодежи своих профессиональных и личных качества. В качестве таких оцениваемых параметров предлагается рассматривать коммуникативные качества, владение иностранными языками, креативность, организаторские способности и др. Установлено, что проблема поведения современной молодежи на рынке труда проявляется в противоречии желаемого и реального поведения. Предлагается классификация основных факторов, влияющих на формирование молодежного рынка труда. Выявлено влияние экологических факторов, потребностей и интересов молодежи при выборе места будущей работы, наряду с такими факторами, как оплата труда, близость к месту работы, бренд компании и др. Определена специфика и основные тенденции развития молодежного рынка труда. Результаты исследования направлены на совершенствование деятельности вузов в*

условиях перехода на новые образовательные стандарты с учетом компетентного подхода при подготовке бакалавров и магистров и формирование модели взаимодействия вуза, работодателя и специалистов на рынке труда, которая отвечает современным требованиям экономики.

Ключевые слова: рынок труда, компетентный подход, самооценка, трудоустройство, молодые специалисты, студенты, выпускники, работодатели, компетенции, экономическое поведение.

Abstract. This article reviews the peculiarities of behavior and employment of the young professionals based on the self-evaluation of the existing competencies. The subject of the research is the economic behavior on the job market, which means the type of behavior associated with the realization and development of personal human capital by finding the optimal ratio of expenses and income. Such type of behavior implies the subjective perception of wages with consideration of the level of realization of human capital, motivational orientations, as well as cultural and educational competencies of an individual. Special attention is given to the analysis of self-evaluation of the young applicants on the job market. Among the assessing parameters it is suggested to review the communicative skills, knowledge of foreign languages, creativeness, organizational abilities, etc. It is noticed that the issue of the behavior of the modern youth on the job market is manifested in the contradiction between the desired and the actual behavior. The author proposes classification of the main factors affecting the formation of the youth job market, as well as determines the influence of environmental factors, the needs and interests of the youth in choosing the places of future employment, alongside such factors as wages, location, brand of the company, and others. The results of this research are aimed at the improvement of the work of the higher educational facilities under the conditions of transition to the new educational standards, as well as at the creating the model of collaboration between the universities, employers, and specialists on the job market, which meets the modern economic demands.

Key words: Job market, Competent approach, Self-evaluation, Employment, Young professionals, Students, Graduates, Employers, Competencies, Economic behavior.

Одна из наиболее обсуждаемых, спорных и пропагандируемых тем современной действительности – профессиональное становление и занятость молодежи. Развитие общества диктует свои требования к образовательным стандартам современной России. Молодежь после окончания школы предпочитает поступать в институт и очень часто только с целью получения высшего образования без привязки к конкретной профессиональной деятельности. Именно в контексте успешной профессиональной социализации, определяющей понимание социальной значимости своей профессии, происходит формирование эффективных стратегий поведения на рынке труда.

В широком понимании молодежный рынок труда представляет собой систему социально-экономических взаимоотношений между моло-

дыми людьми, вступающими в трудовую жизнь, и работодателями по поводу найма или продажи рабочей силы с учетом уровня квалификации, знаний, умений и навыков [4]. Особую актуальность исследование молодежных рынков труда приобретает в условиях перехода высших учебных заведений на новые образовательные стандарты, в рамках которых необходимо учитывать компетентный подход при подготовке бакалавров и магистров [2]. Разработанные компетенции по своей сути отвечают современным стандартам рынка труда, но такого вида изменения порождают все больше разговоров как среди работодателей, так и профессорско-преподавательского состава.

Особое значение имеет анализ поведения студентов и выпускников ВУЗов, которые выходят на рынок труда в поиске своего первого места работы. Обычно, поведение выпускника на рын-

Факторы, оказывающие влияние на экономическое поведение на рынке труда

№№ п/п	Группа факторов	Факторы
1.	Экономические факторы	Соотношение издержек и выгод
2.	Социально-демографические факторы	Численность население, динамика рождаемости (демографические ямы); Пол и возраст; Состав семьи; Продолжительность жизни; Динамика браков
3.	Медико-биологические факторы	Установка на здоровый образ жизни; Возможности организма; Биологические ритмы; Факторы психического развития личности
4.	Гендерные факторы	Мужское и женское восприятие работы
5.	Юридические факторы	Уровень правовой культуры общества
6.	Психологические факторы	Психические особенности личности
7.	Социальные факторы	Уровень социализации индивида, уровень социальной стратификации, физическое окружение, наследственные стереотипы, социальные и моральные нормы общества
8.	Факторы государственного регулирования вопросов занятости и рынка труда	Уровень государственного регулирования рынка труда; Государственная политика поддержки занятости; Наличие гражданского общества, профсоюзов
9.	Экологические факторы	Уровень экологической культуры

Примечание: составлено автором.

ке труда базируется на его личных и социальных установках, которые могут дополняются объективным уровнем профессиональной подготовки. На такие установки могут оказывать влияние различные факторы. Уровень влияние того или иного фактора будет всегда различаться у каждого соискателя, но выявление подобных закономерностей в поведение помогает повысить эффективность как системы подготовки специалистов, так и возможность реального трудоустройства выпускников. Совпадение возможностей и желаний соискателя является не только своего рода условием его социального удовлетворения от получаемой работы, но рационального понимания своего собственного потенциала. На практике всяческие отклонения от идеального типа поведения порождают новые концепции, связанные не только с психологическими особенностями личности, но и с историческим развитием всего общества в целом [5].

В ходе исследования автором было предложено разработать классификацию факторов, которые имеют воздействие на становление и проявления поведения человека на рынке труда. Группы факторов представлены в хаотичном порядке, не основываясь на степени значимости.

Для каждой конкретной социальной группы в большей или меньшей степени будут иметь значения конкретные факторы из представленных групп, представлены в таблице 1.

Особое внимание по данным таблице стоит обратить на гендерные факторы. По данным Всемирного банка, около 40% мировой рабочей силы составляют женщины. Несмотря на остающуюся тенденцию к дискриминации женского труда, современная женщина – это полноправный субъект трудового процесса. Основная особенность в изучении гендерных подходов к пониманию и стратегии поиска работы заключается в том, что для женщины существуют две сферы труда: оплачиваемая работа и домашняя работа. И женщина, выходя на рынок труда для поиска работы, стремится найти такое место работы, которое будет отвечать ее требования к совмещению этих двух отраслей.

В настоящее время возрастает система «зеленых» офисов. Несколько тысяч российских предприятий разработали и внедрили систему экологического управления на основе международных стандартов ИСО 14000. Примером в этом плане являются большие компании, давно зарекомендовавшие себя на рынке, например,

ОАО «Газпром». Степень узнаваемости данной компании велика как в России, так и за ее пределами [5]. Как показывают исследования проведенные автором в 2014-2016 году, в которых принимали участие больше 1000 молодых специалистов из разных городов России. Многие компании слабо позиционируются как экологически ответственные, что обусловлено такими факторами, как низкая культура ведения бизнеса с учетом требований охраны окружающей среды, недостаточное финансирование природоохранной деятельности, производство недостаточно экологичной и энергетически эффективной продукции и др. И тем самым именно для молодых специалистов экологический фактор не является доминирующим.

Описывая молодежный рынок труда, необходимо отметить ряд зарубежных моделей, которые объясняют процесс взаимодействия выпускников и работодателей, в том числе и на российском рынке труда. Модель сигналов М. Спенса была опубликована в 1972 году. Стремление работодателей до начала формальных трудовых отношений выявить производительность труда будущего сотрудника, заставляет искать объективные данные о соискателе. За основу в данной теории обычно берется образование. Оно выступает в роли сигнала, который соискатель передает работодателю. Согласно Спенсу, диплом работника говорит о его производительности. Высокопроизводительным сотрудникам легче получить образование, т.к. они затрачивают меньше усилий и тем самым уменьшают свои издержки. Особое значение данная модель приобретает для молодежного рынка труда. Именно для студентов, которые не имеют полноценного опыта работы, образование – их основное конкурентное преимущество. [10].

Похожие взгляды на проблему образования и в других работах зарубежных социологов, в работах Коллинза Рэндалла утверждается, что стоимость любого вида образования зависит не от конкретного содержания, а все больше от полученного официального удостоверения, что позволяет выходить на рынок труда. Рынки труда, основанные на принципе стандартизации образования (credentialism), не включают в себя требования по проверке опыта и навыков соискателей, а полученная бумажка об

образовании имеет большую силу, чем твои практические навыки [7,9].

В рамках западной социологии к определению экономического поведения на рынке труда добавляется роль профсоюзных организаций. Соискатель пытается найти сильного работодателя, который сможет диктовать условия для рынка труда. Работодатели же наоборот пытаются уменьшить количество форм социальных поощрений для своих сотрудников (социальные льготы, рабочее время и т.д.). И в этом случае решающую роль играют профсоюзы [8].

В российской научной сфере сложились следующие подходы, определяющие поведение молодых специалистов на рынке труда. Елкина О. С. указывает «экономическое поведение на рынке труда – это система действий по распределению имеющегося трудового потенциала человека с целью получения выгоды. Оно выражается в виде трудового поведения в его затратно-компенсационной форме. В качестве затрат выступают трудовые затраты, в качестве компенсации – доходы и субъективные выгоды. [1].

Как отмечает Щепкин О.Ю., «экономическое поведение молодежи на рынке труда представляет поиск каналов социальной мобильности, связанный со стремлением к успеху и самостоятельности. При этом признается противоречивый характер экономического поведения, детерминированность «возрастающими стремлениями», однако, причиной барьеров считаются сложность подготовки к профессиональным ролям и конфликт личных целей и институциональных средств трудоустройства и занятости» [6].

Д.Л. Константиновский определяет социальное поведение молодежи в отношении выбора тесно переплетенных между собой образовательной и профессиональной траекторий связано с рынком труда. Сигналы рынка труда добираются до молодежи (или – до семей, что более правильно) не только с опозданием, но и с искажениями, «шумами», что мешает молодым людям верно сориентироваться в ситуации, узнать и осознать текущие и перспективные потребности рынка труда, условия работы, размеры оплаты и проч. Работодатели предъявляют претензии к социальному поведению молодежи

(несоответствие профессиональных ориентаций потребностям рынка труда, завышенные требования к оплате труда, несоответствующий производству уровень социализации, неудовлетворительное отношение к труду и др.) [3].

На наш взгляд, можно сформулировать определение экономического поведения на рынке труда.

Экономическое поведение на рынке труда – это тип экономического поведения, который связан с реализацией и развитием собственного капитала (индивидуального или организационного) путем нахождения оптимального соотношения издержек и прибыли и подразумевает субъективное восприятие заработной платы с учетом уровня реализации человеческого капитала, мотивационных установок, общекультурных и образовательных компетенций личности.

Современная социология молодежи считает, что молодежь как одна из главных производительных сил обладает высоким трудовым потенциалом, социальной и трудовой мобильностью, характеризуется энергичностью, быстрой обучаемостью, стремлением к инновациям, творческим мышлением [4].

Молодежь уходит от простого механического движения по схеме: учеба – работа – семья – пенсия. Современные выпускники хотят быть и являются мобильными, гибкими, способными работать с информацией и решать глобальные проблемы. Но при всех позитивных тенденциях изменения поведения, молодежь не способна самостоятельно пройти профессиональную социализацию. В этом молодому поколению нужна помощь семьи, преподавателей, ВУЗа, государства и самих работодателей. Данный факт наличия трудностей в трудоустройстве говорит о необходимости постоянных исследований и мониторинга молодежного рынка труда.

Экономическое поведение молодых специалистов на рынке труда различается в зависимости от региона. Региональные различия обосновываются разным уровнем жизни в Москве и регионах. Ожидаемая заработная плата московских студентов и выпускников в несколько раз выше, чем в регионах. При сравнении желаемой заработной платы, учитывая разный уровень жизни столицы и регионов, можно выявить следующее противоречие, рис. 1.

Как следует из рисунка 1, данные характеристики указывают на желание молодых специалистов получить после окончания обучения доход, превышающий доход их семей на одного человека в месяц. К примеру, студент 4 курса ориентирован на получение дохода в 60 тысяч рублей в месяц при уровне 2015 года, при этом уровень дохода его семьи составляет 45 тысяч рублей в месяц. Из рисунка видно, что собственные доходы у студентов появляются к 3 курсу обучения. Это означает, что на молодежном рынке труда у соискателей субъективное амбициозное желание получать заработную плату выше, чем получают его собственные родители. С одной стороны, очевидно, что у молодых специалистов есть желание развиваться, делать карьеру. С другой стороны, это стремление получать большую заработную плату не соответствует их уровню подготовки, как отмечают опрошенные эксперты.

Высшее образование становится нормой для современного человека, проживающего в мегаполисах, особенно это заметно в Москве. Образование является фильтром, необходимым для выхода на квалифицированный рынок труда. Образование – это первоначальный, но не единственный сигнал, на основе которого современный работодатель оценивает качество и стратегию квалификационного развития молодого соискателя.

Поступление в ВУЗ – это выбор своего будущего, выбор своей профессии. Не смотря на трансформацию ценностей о высшем образовании, такое решение многими принимается единожды. И абитуриентам трудно сделать этот первый шаг, ответственность за свой выбор будет нести только сам студент. Именно на этом этапе начинается взаимодействие студента со своим будущим работодателем. Это естественно, принятие решение о профиле ВУЗа, это понимание сферы деятельности, в которой хотят работать студенты. Информация о том, с какими организациями сотрудничают институты – это еще один фактор, оказывающий влияние на принятие решения абитуриентами. Отношение студента к выбору работодателя будет схожим с выбором ВУЗа. Если молодой человек не хочет тратить много сил на учебу, в дальнейшем он не захочет и тяжелую работу. Модель поведения соискателя на рынке труда основывается на том, как был сделан выбор института. Все

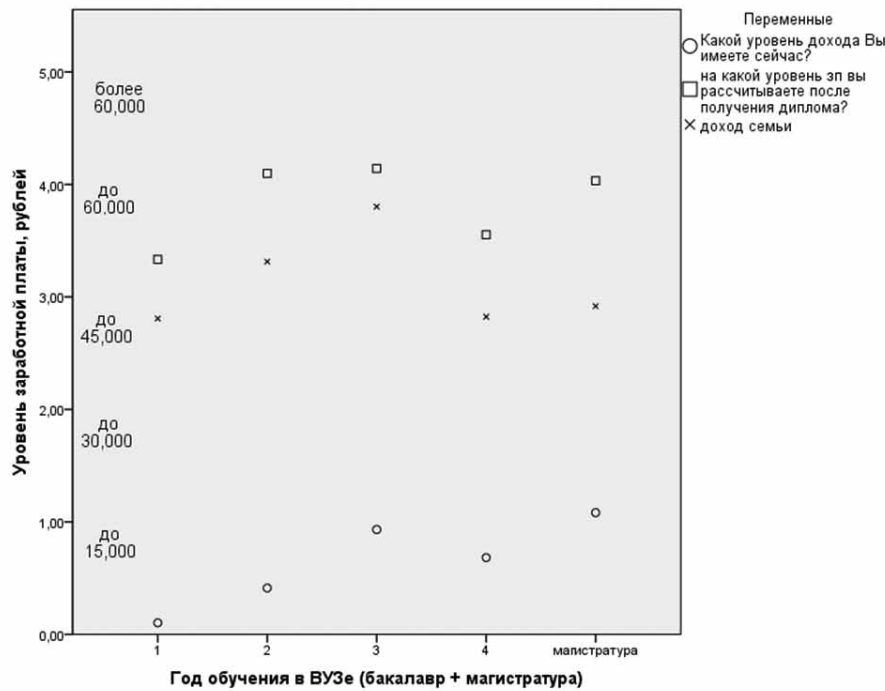


Рисунок 1. Сопоставление текущего и ожидаемого уровня дохода студентов в динамике по годам обучения

это классические примеры пересечения экономики и других социальных факторов. Если включить поведенческие факторы, систематические ошибки в экономическую модель, то будет легче понять то, как люди принимают решения. Кроме того, в отличие от большинства других товаров и услуг, образование включает в себя опыт предыдущих поколений.

Работающий студент дневного отделения очной формы обучения – это объективная реальность, не учитывать которую нельзя. Около 28% студентов отметили, что их график позволяет совмещать работу и учебу, 5% отметили, что работают и часто пропускают занятия в ВУЗе. Данное явление требует определенной регламентации и со стороны высшей школы, и со стороны работодателей, особенно в крупных субъектах Российской Федерации, где сосредоточено много ВУЗов. Разрешение ВУЗа на свободную посещаемость является больше теоретическим понятием, чем практическим. Это обуславливает политику и еще раз подчеркивает значимость полного посещения лекционных и семинарских занятий. Каждый студент сам выбирает свою форму реализации своих профессиональных интересов. В следующей таблице 2 приведен каче-

ственный анализ ответов студентов, почему они не хотят совмещать работу и учебу в ВУЗе.

Таблица 2

Качественный анализ ответов респондентов. Почему студенты не хотят работать во время учебы?

Переменная (вопрос исследования)	Наиболее часто употребляемые ответы респондентов (качественная интерпретация)
Почему студенты не хотят работать во время учебы?	«сложно совмещать работу и учебу», «работа будет мешать учебе», «хочу только учиться», «родители против», «учеба в приоритете», «график учебы не позволяет», «занимаюсь спортом», «не хватает времени», «нет необходимости», «не разрешают родители», «не хочу», «нет свободного времени»

Примечание: составлено автором по результатам анкетирования.

Студенты указывали, как собственное желание не работать во время обучения, так и запрет родителей. Чаще всего встречался ответ, когда студент не имеет возможности совмещать работу и учебу. Для многих учеба выходит на первый план. Из полученных данных можно сделать вывод, что высшее образование является сигналом на рын-

Качественный анализ ответов респондентов

Переменная (вопрос исследования)	Наиболее часто употребляемые ответы респондентов (качественная интерпретация)
Какими знаниями и навыками, на Ваш взгляд, Вам необходимо владеть, чтобы быть конкурентоспособным для работодателя?	«адекватность», «активность», «аналитические знания», «англ.яз», «амбициозность», «заинтересованность в получении работы», «высшее образование», «иностранные языки», «высокая самоотдача», «высокий уровень подготовки», «гибкость», «грамотно писать и говорить», «желание работать и узнавать новое», «зависит от работодателя», «законодательство», «знания компьютера», «умение работать в команде», «знания своего дела», «знания по специальности», «коммуникабельность», «умение работать в команде», «ориентация на результат», «инициативность», «трудолюбив», «исполнительность», «ответственность», «организованность», «пунктуальность», «информационные технологии», «компетентность», «креативность», «лидерские качества», «опыт работы», «оперативность», «скорость», «самообучаемость», «трудолюбие», «умение на практике применять профессиональные навыки», «усердие», «интерес к работе»

Примечание: составлено автором по результатам анкетирования.

ке труда. Полученное высшее образование – это проба профессионализма, ювелирный штамп, который остается с человеком на всю жизнь. Название института – это лицевая сторона, а полученные знания – это изнанка, где качество швов – это качество знаний, полученных в институте. От правильного выбора будет зависеть будущая профессиональная социализация выпускника,

В современных условиях довольно распространено, что первая работа не связана с получаемым и полученным образованием, а потому профессионализм отступает на второй план, да и работа по специальности на первых порах требует все тех же непрофессиональных, но очень важных знаний и умений. Современного работодателя при работе со студентами больше интересует не его базовые навыки, которые были получены в институте, а дополнительные. Как правило, это отсутствие у молодых специалистов коммуникационных навыков и незначительные практические знания об организационном поведении. Само устройство на работу начинается с вещей непрофессиональных, а коммуникационных, требующих навыков общения, умения преподнести себя, выдержки, стрессоустойчивости, т.е. всего того, чему чаще всего в ВУЗах не учат. В следующей таблице указано, какие качества молодые соискатели видят наиболее востребованными на рынке труда. Так же приводится качественный анализ ответов по компетенциям, которые молодые специалисты хотят развивать в ближайшие 2-3 года., табл. 3.

Задача исследования заключается в получении информации о наиболее значимых компетенциях для молодых специалистов, а также анализ самооценки студентов по предложенным компетенциям. Уровень самооценки респондентов представлен в табл. 4.

Таблица 4

Уровень самооценки респондентов

Показатель (оцениваемый параметр)	Среднее	Мода (наиболее часто употребляемое значение)
физическая подготовка	3,78	4,00
коммуникативные качества	4,03	4,00
владение иностранными языками	3,18	3,00
умение организовывать свое время	3,86	4,00
лидерские качества	3,71	4,00
креативные качества	3,77	4,00
информационно-аналитические качества	3,79	4,00
ответственность, исполнительность	4,34	5,00
организаторские способности	3,93	4,00
презентационные навыки	3,72	4,00
эмоциональная	3,92	4,00

Примечание: составлено автором.

Из данной таблицы видно, что молодые специалисты высоко оценивают свои компетенции. Сравнение данных самооценок с уровнем желаемой заработной платы представлено на рис. 2.

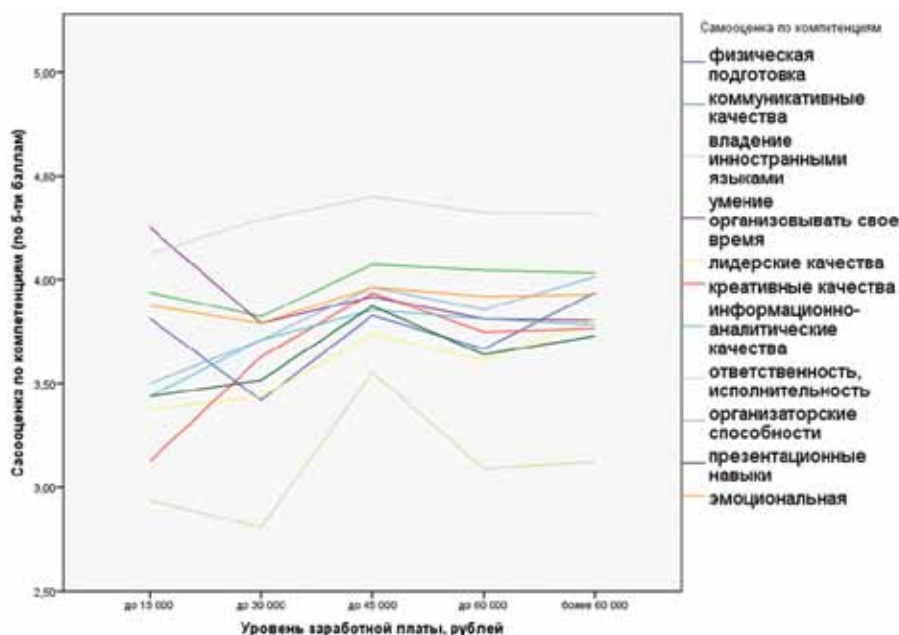


Рисунок 2. Взаимосвязь ожидаемого уровня заработной платы с самооценкой молодых специалистов по компетенциям

Как следует из данного рисунка, уровень ожидаемой заработной платы у молодых специалистов не увязан с их самооценкой по различным компетенциям. Исключение может составлять такая компетенция как уровень владения иностранным языком. Это обусловлено низкой языковой подготовкой в региональных ВУЗах, а так же отсутствием мотивации к изучению иностранных языков. Исходя из данного рисунка и проведенных эмпирических исследований в разных регионах страны, можно сделать принципиальный вывод о том, что экономическое поведение молодых специалистов недостаточно развито, так как ожидаемая заработная не зависит от реального уровня подготовки молодых специалистов. Молодые соискатели испытывают трудности в объективной самооценке своих компетенций в силу завышения своих знаний. Выявленный уровень самооценки по компетенциям у молодых специалистов не различается существенным образом при ожидаемой заработной платы в 15 000 руб. или в 60 000 руб. (в ценах 2015 года).

На основе проведенных эмпирических исследований было выявлено, что величина заработной платы влияет на степень использования человеческих ресурсов. Высокий уровень заработной платы является одной из самых важных позиций для молодого соискателя при выборе места работы. Высокое материальное вознаграждение стимулирует соискателей выбирать работу не по специальности, а с высоким материальным вознаграждением. Деньги на рынке труда выступают большим соблазном, у соискателя уменьшается внутренняя мотивация и увеличивается внешняя. Практика проведенных исследований показывает, что такое поведение может быть крайне затруднительным и остается лишь предполагаемой моделью поиска работы. По данным исследования, молодые специалисты в 2015 году в среднем желают получать около 45 тыс. руб. в месяц, реальные доходы выпускников в рамках этого же исследования намного ниже. При этом отмечается, что уровень самооценки молодыми соискателями своих компетенций не имеет различия в зарплате в 15 тыс. рублей или 60 тыс. руб.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Елкина О.С., Половинко В.С. Некоторые вопросы оценки стратегий экономического поведения человека на рынке труда // Вестник Омского университета. 1999. Вып. 1. С. 100-103.

2. Зимняя И.А. Ключевые компетенции новая парадигма результата образования / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34-42.
3. Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А. Молодежь России на рубеже XX–XXI веков: образование, труд, социальное самочувствие. М.: ЦСП и М, 2014. 548 с.
4. Леньков Р.В. Социология молодежи: учебник для академического бакалавриата. М.: Изд-во Юрайт, 2014. 416 с.
5. Потравная Е.В. Экономическое поведение социальных субъектов: экологический аспект // Горизонты экономики. 2014. № 6(18). С. 69-73.
6. Щепкин О.Ю. Экономическое поведение российской молодежи на рынке труда: автореф. дис. кан. социол. наук. Новочеркасск, 2006. 28 с.
7. David K. Brown The Social Sources of Educational Credentialism: Status Cultures, Labor Markets, and Organizations Sociology of Education Vol. 74, Extra Issue: Current of Thought: Sociology of Education at the Dawn of the 21st Century (2001), p. 19-34.
8. Economic Behavior // Donald W. McConnel, Edith Ayres, A. Anton Friedrich. Willard E. Atkins. Cambridge: The Riverside Press, 1939. 923 p.
9. Rose, David C. The moral foundation of economic behavior. New York: Oxford University Press, 2011. 269 p.
10. Spence M. Job Market Signalling // Quarterly Journal of Economics. 1973. p. 355–374.

REFERENCES

1. Elkina O.S., Polovinko V.S. Nekotorye voprosy otsenki strategii ekonomicheskogo povedeniya cheloveka na rynke truda // Vestnik Omskogo universiteta. 1999. Vyp. 1. S. 100-103.
2. Zimnyaya I.A. Klyuchevye kompetentsii novaya paradigma rezul'tata obrazovaniya / I.A. Zimnyaya // Vyshee obrazovanie segodnya. 2003. № 5. S. 34-42.
3. Konstantinovskii D.L., Voznesenskaya E.D., Cherednichenko G.A. Molodezh' Rossii na rubezhe XX–XXI vekov: obrazovanie, trud, sotsial'noe samochuvstvie. M.: TsSP i M, 2014. 548 s.
4. Len'kov R.V. Sotsiologiya molodezhi: uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata. M.: Izd-vo Yurait, 2014. 416 s.
5. Potravnaya E.V. Ekonomicheskoe povedenie sotsial'nykh sub'ektov: ekologicheskii aspekt // Gorizonty ekonomiki. 2014. № 6(18). S. 69-73.
6. Shchepkin O.Yu. Ekonomicheskoe povedenie rossiiskoi molodezhi na rynke truda: avtoref. dis. kan. sotsiol. nauk. Novocherkassk, 2006. 28 s.
7. David K. Brown The Social Sources of Educational Credentialism: Status Cultures, Labor Markets, and Organizations Sociology of Education Vol. 74, Extra Issue: Current of Thought: Sociology of Education at the Dawn of the 21st Century (2001), p. 19-34.
8. Economic Behavior // Donald W. McConnel, Edith Ayres, A. Anton Friedrich. Willard E. Atkins. Cambridge: The Riverside Press, 1939. 923 p.
9. Rose, David C. The moral foundation of economic behavior. New York: Oxford University Press, 2011. 269 p.
10. Spence M. Job Market Signalling // Quarterly Journal of Economics. 1973. p. 355–374.