

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ТЕРРИТОРИЙ

DOI: 10.15838/ptd.2023.3.125.5

УДК 331.53 | ББК 60.59

© Леонидова Г.В.

РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ (НА МАТЕРИАЛАХ РЕГИОНАЛЬНОГО МОНИТОРИНГА)



ГАЛИНА ВАЛЕНТИНОВНА ЛЕОНИДОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук
Вологда, Российская Федерация

e-mail: galinaleonidova@mail.ru

ORCID: 0000-0003-0361-2099; ResearcherID: I-7139-2016

На современном этапе развития одной из актуальных задач является поиск резервов экономического роста территорий, среди которых важное место отводится неэкономическим факторам, таким, например, как работа по специальности. Однако рост нестандартной занятости и другие социально-экономические трансформации создают обстановку неэффективного трудоустройства населения в целом, молодежи в частности. Доля выпускников 2018–2020 гг., работающих не по специальности, согласно данным Росстата, составляет в высшем образовании 26%, в сфере подготовки специалистов среднего звена – 41%, квалифицированных рабочих – 46%. Трудоустройство не по специальности ставит много вопросов, в частности о причинах, возможностях и недостатках такого выбора, об уровне и качестве трудового потенциала работающих не по профилю подготовки, их удовлетворенности выбранной профессией и т. д. Цель исследования – анализ причин, рисков и возможностей работы не по специальности занятого населения Вологодской области. Информационную базу составили данные Росстата, результаты мониторинга качества трудового потенциала, проводимого в Вологодской области. Выявлены риски трудоустройства не по специальности: более низкий уровень удовлетворенности трудом, потери в заработной плате, меньшее соответствие работы призванию, склонностям и способностям. Доказано, что работа не по специальности имеет больше недостатков, чем возможностей. К последним можно отнести лишь то, что такой выбор трудоустройства дает работнику основание для освоения нового направления деятельности и новых компетенций, увеличения трудовой мобильности. Показаны значимые преимущества работы по специальности

Для цитирования: Леонидова Г.В. (2023). Риски и возможности трудоустройства не по специальности (на материалах регионального мониторинга) // Проблемы развития территории. Т. 27. № 3. С. 61–78. DOI: 10.15838/ptd.2023.3.125.5

For citation: Leonidova G.V. (2023). Risks and opportunities for employment outside the specialty (based on regional monitoring materials). *Problems of Territory's Development*, 27 (3), 61–78. DOI: 10.15838/ptd.2023.3.125.5

и по близкому к ней профессиональному направлению: более высокий уровень заработной платы, эффективная реализация качества трудового потенциала, соответственно, большие выгоды для экономики. Новизна исследования заключается в раскрытии ранее не изучаемых аспектов работы не по специальности (соответствие призванию, склонностям и способностям работника). Результаты исследования можно использовать для профориентационной деятельности в образовательных организациях.

Социально-экономическое развитие территории, экономический рост, неэкономические факторы, работа по специальности, работа не по специальности, трудовой потенциал, призвание.

Актуальность исследования

Состояние современного рынка труда и процессы его трансформации (усиление гибкости рынка труда; быстрая цифровизация и информатизация всех сторон жизни; рост социальной динамики; динамичное устаревание традиционных знаний и компетенций и т. д.) находятся под влиянием высоких темпов изменений в социально-экономической, технологической, политической и культурной сферах.

Демографические процессы обостряют актуальность проблемы. В первую очередь это снижение численности населения моложе трудоспособного возраста. Согласно статистике, доля молодежной группы 15–34 лет в России составляет в настоящий момент 75% (34,1 млн чел.) от показателя 1989 года (45,1 млн чел.). Кроме того, сокращение названной демографической группы продолжится и в перспективе. Эти процессы непосредственно затрагивают сферу труда и занятости, создавая в будущем сужение предложения рабочей силы. Непосредственно в этой же плоскости находится и процесс сокращения уровня участия молодых когорт в рабочей силе, способствующий ее постепенному старению. Так, доля молодых работников в возрасте 15–34 лет снизилась по сравнению с 2010 годом на 15,6% (с 28,8 до 24,3 млн чел.), причем существенное сокращение произошло в более молодых когортах (от 1,2 до 2 раз).

Нельзя не упомянуть о росте нестандартной занятости, в основном определяющей распространение неустойчивых форм социально-трудовых отношений. Одной из особенностей рынка труда сегодня является вовлеченность молодых людей в неформальный сектор. Доля молодежи в воз-

расте 25–29 лет, занятой в этом секторе, в 2010 году составляла 14%, а к 2021 году снизилась до 11%, зато возросло представительство группы 30–34-летних (с 13 до 16%). Согласно результатам мониторингового исследования качественных характеристик трудового потенциала, у людей, имеющих нестандартные трудовые отношения (множественную занятость, случайные приработки), показатель качества трудового потенциала ниже, чем у тех, кто работает в условиях формальных трудовых отношений и оформленного трудового договора (Леонидова и др., 2018).

На этом фоне формируется неопределенность в отношении возможностей эффективного трудоустройства и для молодежи, и для населения в целом, о чем ярко свидетельствует такой показатель, как работа не по специальности. Доля выпускников организаций высшего образования 2018–2020 гг., работающих не по специальности, составляет 26%, выпускников со средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена – 41%, по программе подготовки квалифицированных рабочих – 46%. Трудоустройство выпускников не по полученной специальности/профессии ставит также вопрос эффективности бюджетных расходов на систему профессионального образования, особенно в государственных вузах (Гуртов и др., 2012).

В связи с этим становятся актуальными вопросы, касающиеся трудоустройства не по специальности, его причин, достоинств и недостатков, удовлетворенности трудом и выбранной профессией, особенностей реализации трудового потенциала работников, сделавших такой выбор, и т. д. Им и посвящено данное исследование, целью которо-

го выступает анализ рисков и возможностей работы не по специальности. В рамках статьи предполагается решение следующих задач: обзор научной литературы по проблематике несоответствия полученного профессионального образования и выполняемой работы, а также выявление рисков и возможностей данной трудовой стратегии на примере работающего населения Вологодской области.

Теоретические аспекты исследования

Основы политики государства в области содействия трудоустройству, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, изложены и закреплены в статье 12 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»¹. Государственная политика в этом вопросе направлена на развитие трудовых ресурсов; обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости; поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан; помощь в обеспечении занятости социально уязвимым категориям населения (инвалиды; лица, освобожденные из мест лишения свободы; несовершеннолетние; граждане предпенсионного возраста и т. д.); поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места; создание условий для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая частные агентства занятости, а также для взаимодействия и сотрудничества таких организаций с органами службы занятости и т. п.

Само понятие трудоустройства не является дискуссионным. В узком смысле оно означает процесс поиска подходящей работы, подготовки к ней и устройства на работу, удовлетворяющую собственным и обще-

ственным потребностям, не вступающим в противоречие с законодательством страны и нормами права, приносящую заработок. В широкой интерпретации трудоустройством признается система организационных и законодательных мер, направленных на обеспечение занятости населения, включая содействие в поиске и получении работы. Трудоустройство осуществляется либо самостоятельно, либо при помощи государственной службы занятости граждан. В контексте данного исследования трудоустройство рассматривается с акцентом на уже состоявшемся выборе места работы.

Анализ научной литературы показал, что отечественные исследования по проблемам трудоустройства проводятся по нескольким направлениям. В частности, большую часть публикаций составляют работы, посвященные процессу трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений, а именно вузов. Исследователи изучают, какие факторы определяют успешность трудоустройства (Сандлер и др., 2018; Чередниченко, 2018), соответствие между должностью на первом месте работы выпускника после окончания вуза и специальностью по диплому (Чередниченко, 2018), степень соответствия между профессиональной принадлежностью работников к полученному образованию и их профессиональной принадлежностью к фактическим занятиям, а также факторы, влияющие на масштабы имеющихся расхождений (Гимпельсон и др., 2009). Существенно реже в фокусе исследований оказываются выпускники средних специальных учебных заведений, хотя в последние годы интерес к этой теме возрос (Клячко, Семионова, 2018).

Отдельное направление составляют собой исследования, изучающие перспективы и возможности трудоустройства социально уязвимых категорий населения: лиц с ограниченными возможностями (Горина, Кефели, 2016), женщин с детьми (Албитова и др., 2017).

Исследования практик трудоустройства формируют еще одно направление, акцент

¹ О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60 (дата обращения 22.11.2022).

в котором делается на изучении способов поиска работы и их эффективности. К числу наиболее часто рассматриваемых вопросов относятся способы поиска работы через интернет (Рощин и др., 2017), использование при трудоустройстве личных связей (как родственных, так и по знакомству) (Лаврусевич, 2007; Балабанова, 2015) и других неформальных каналов (Черныш, 2019).

В связи с появлением в системе профессионального образования (в частности высшего) бакалавриата и магистратуры возникла ситуация с исчезновением из обращения речевого конструкта «специальность» (Петрова, Харченко, 2015, с. 18). Закономерно возникает социокультурный дискурс об устаревании словосочетания «работа по специальности». Сегодня, как отмечают ученые, «новые рабочие места и профессии появляются и исчезают на рынке труда гораздо быстрее, чем меняются образовательные стандарты и учебные программы дисциплин» (Петрова, Харченко, 2015). Теперь обучение ведется по направлениям подготовки и их профилю. В рамках профессионального обучения происходит не освоение специальности, а формируются компетенции. Исследователи предлагают рассматривать способность к трудоустройству как компетенцию, формируемую в процессе обучения профессии (Мозговая, Яишников, 2018).

Вместе с тем понятийная конструкция «работа по специальности» активно используется как в обыденном лексиконе, так и в исследовательской литературе. Мы также применяем этот оборот речи, поскольку считаем, что для значительной части работающего населения он вполне понятен, тем более в условиях выхода России из Болонского процесса Президентом РФ подписан Указ о совершенствовании системы высшего образования, который предусматривает, в частности, возврат к специалитету².

Следует отметить появление работ, исследующих вопросы внешних аспектов выбора будущей специальности (опыт и на-

ставления родителей, семьи; состояние рынка труда; «модные» и/или престижные учебные заведения, включая их доступность – физическую и «материальную», и др.), а также склонности человека, его уже проявившиеся способности и стремление учиться по определенной специальности, а затем строить карьеру в рамках избранного пути (Александрова и др., 2022).

Активно исследуются региональные особенности трудоустройства; распределение трудоустройства выпускников по группам специальностей, по видам экономической деятельности (Разумова, Золотина, 2019).

Поднимаются вопросы информационной поддержки граждан и работодателей относительно «потребности в рабочей силе, поступающей от служб занятости» (Попов, 2017); адаптации к трудовой деятельности лиц в возрасте от 14 до 18 лет (Гинсбург, 2015); граждан, стремящихся к проявлению трудовой и предпринимательской инициативы (Дашкова и др., 2020; Дмитриева, Борисова, 2019), и т. п.

Ученые различают два типа несоответствия образования и выполняемой работы: вертикальное и горизонтальное. Анализируя вертикальное несоответствие, т. е. выполнение работы, требующей меньшего уровня квалификации, исследователи отмечают, что такие работники получают заметно меньшую заработную плату (Rudakov et al., 2022), причем чем выше степень несоответствия, тем больше штраф за него. Доля горизонтального несоответствия, под которым понимается работа не по специальности, в России, по расчетам авторов, выше, чем в среднем по странам ОЭСР. Также выявлено, что несоответствие наказывается в большинстве областей экономики, за исключением низкооплачиваемых (Rudakov et al., 2022). К подобным выводам приходят авторы ряда зарубежных статей (Mahuteau et al., 2019). В исследованиях по данной тематике преобладает анализ потерь в заработной плате при трудоустройстве не по полученной профессии/специальности (Дудырев и др., 2019).

² О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования: Указ Президента РФ от 12.05.2023 № 343. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/news/71118> (дата обращения 01.05.2023).

В научной литературе, посвященной вопросам, связанным с трудоустройством по профилю либо не по профилю полученной в образовательной организации специальности с точки зрения факторов удовлетворенности работой недавних выпускников, отмечается негативное влияние работы не по специальности на удовлетворенность ею (Колосова и др., 2020). Смена профессиональных планов выпускников профессиональных организаций рассматривается как тенденция «депрофессионализации», т. е. «сформировавшаяся устойчивая, неэффективная норма регулирования взаимодействия рынка услуг профессионального образования и работодателей» (Банникова, Унусян, 2017).

Занятость не по образовательному профилю анализируется с точки зрения причин, приводящих к несовпадению интересов молодых работников и работодателей, что отрицательно воздействует на баланс спроса и предложения на рынке труда, нивелирует ценность получения высшего образования, мешает созданию профессиональной карьеры и профессиональному развитию сотрудников (Балганова и др., 2023).

В исследованиях зарубежных авторов данная проблема рассматривается с точки зрения несоответствия образования и навыков, влияния работы не по полученному образованию на заработную плату, удовлетворенности работой и ее поиском (Allen, Van der Velden, 2001), а также других возможных последствий этого профессионального выбора на рынке труда (Béduwé, Giret, 2011).

Вместе с тем практически не встречаются исследования, раскрывающие возможности выбора не в пользу полученного образования, редко анализируются особенности реализации трудового потенциала работников, сделавших выбор работы не по

специальности, и т. д. И совсем нет работ, которые раскрывали бы такие аспекты, как наличие призвания, склонностей и способностей у работающих не по специальности. Зачастую именно отсутствие таких параметров является поводом к смене профессии. Доказано, что труд по призванию положительно влияет на экономические показатели трудовой деятельности людей (например, заработная плата, эффективность и качество труда, мотивация к труду) (Шухатович, 2014; Шабунова и др., 2017). Попытаемся устранить эти пробелы в предлагаемом исследовании.

Методы и методология

В статье использованы данные Росстата по проблеме комплексного изучения условий жизни населения и результаты социологического мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области⁵. Методика измерений, базируясь на концепции качественных характеристик населения (Леонидова и др., 2018), позволяет выявить и оценить в индексном выражении (шкала от 0 до 1) восемь базовых работника: физическое и психическое здоровье, знаниевый потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении (для оценки используются шкалы Лайкерта⁴), а на их основе получить обобщенный индекс качества трудового потенциала.

Объектом исследования является работающее население региона, имеющее профессиональное образование, но работающее не по специальности. Для оценки причин выбора работы не по специальности, определения наличия у таких работников соответствия выполняемой работы имеющимся способностям, склонностям, призванию и

⁵ Опросы проводятся с периодичностью 1 раз в 2 года в городских округах (Вологде и Череповце), а также в 8 муниципальных районах Вологодской области с 1997 года по настоящее время (объем выборки – 1500 респондентов). Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Величина случайной ошибки выборки – 3–4% при доверительном интервале 4–5%. Исследование проводится посредством анкетирования по месту жительства респондентов.

⁴ Шкалы Лайкерта – разновидность опросников установок (аттитюдов), состоят из набора утверждений с пяти- или семибалльными рейтинговыми шкалами оценивания, с помощью которых устанавливается степень согласия испытуемого с предложенными утверждениями.

квалификации, выявления уровня их удовлетворенности различными аспектами трудовой жизни и успешности в трудовой деятельности, оценки качества трудового потенциала использованы ответы 347 респондентов (29,4%), прошедших внутренний фильтр по вопросу «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (вузе, ссузе, ПТУ)?» (позиция «Нет, работаю по другой специальности»). При этом в число исследуемых не включены респонденты, не получившие профессионального образования.

В качестве гипотез исследования проверялось утверждение о том, что трудоустройство и работа, не соответствующие полученному профессиональному образованию, имеют в целом невыгодные для работника и работодателя позиции, но вместе с тем несут в себе определенные возможности для развития его человеческого потенциала.

Результаты и обсуждение

Наибольшее распространение практика работы не по специальности получила

в Орловской, Вологодской и Псковской областях, Республике Алтай и Еврейской автономной области, наименьшее – в Ямало-Ненецком, Чукотском и Ханты-Мансийском автономных округах, Республике Ингушетии и Сахалинской области (табл. 1).

При этом нельзя сказать, что распределение работников, осуществляющих трудовую деятельность не по специальности, прямо связано со структурой экономики регионов. Но нужно отметить, что регионы с моноотраслевой экономикой (Ямало-Ненецкий, Чукотский и Ханты-Мансийский автономные округа и Сахалинская область) имеют наименьшую долю работающего населения, осуществляющего трудовую деятельность не по специальности. Пятерка регионов с самой значительной долей (46–48%) работающих не по специальности (Орловская, Вологодская и Псковская области, Республика Алтай и Еврейская автономная область), не однородны по структуре экономики. Вологодская область принадлежит к моноотраслевым регионам, а экономика Еврейской автономной области представляет собой многоотраслевой комплекс.

Таблица 1. Наличие специальности и ее соответствие выполняемой работе в разрезе российских регионов*, %

Регион	Выполняли в 2018 году основную работу:			Не имеют профессии (специальности), подтвержденной дипломом (свидетельством и др.)
	полностью соответствующую полученной специальности	близкую к полученной специальности	не соответствующую полученной специальности	
Ямало-Ненецкий автономный округ	62,7	20,8	15,4	17,3
Ханты-Мансийский автономный округ	65,4	18,1	16,0	22,6
Республика Ингушетия	66,4	16,9	16,7	55,8
Чукотский автономный округ	43,2	34,5	22,3	14,6
Сахалинская область	57,1	18,1	24,8	22,0
...				
Орловская область	37,7	16,0	46,2	25,7
Вологодская область	37,5	16,2	46,4	17,1
Республика Алтай	45,8	7,0	47,2	35,4
Псковская область	42,3	10,4	47,3	21,1
Еврейская автономная область	47,1	4,8	48,1	28,7

* Ранжировано по столбцу «Не соответствующую полученной специальности». Источник: Федеральные статистические наблюдения по социально-демографическим проблемам: итоги комплексного наблюдения условий жизни населения 2018 года. URL: https://rosstat.gov.ru/itog_inspect

Соответственно, можно предположить, что индикатор «работа не по специальности» зависит и от других факторов. Нам представляется, что среди них существенную долю занимают субъективные основания.

В целом же успешность трудоустройства зависит от разных факторов: с одной стороны, от внешних условий (рынок труда, конъюнктура профессий), с другой стороны, от «компетенций и ценностных установок вакансиаров, ищущих точки приложения своих способностей и профессиональных навыков» (Александрова и др., 2022).

Результаты социологических исследований, проводимых Вологодским научным центром РАН в регионе, свидетельствуют о менее существенном представительстве тех, кто работает не по специальности (Устинова, 2013; Леонидова и др., 2018). В среднем, согласно ответам населения региона, эта доля составляет порядка трети занятых: 33% – в 2016 году, 29% – в 2022 году (рис. 1).

В исследовании 2022 года проведен опрос 347 человек, работающих не по специальности, полученной в образовательном учреждении профессионального образования, что составляет 29,4% от числа работающих. Социально-демографический портрет данной группы выглядит следующим

образом: 57% – мужчины, 47% – лица со средним специальным образованием, 56% состоят в зарегистрированном браке. Отметим, что 10 лет назад (2012 год) данная группа достигла 42% от числа работающих и состояла в большей степени из женщин (52%). Остальные ее характеристики остались прежними: 35% – имеющие среднее специальное образование, 51% – состоящие в браке.

Весьма интересны причины выбора работы не по специальности (рис. 2). Преобладающей стратегией является позиция «не устроили условия, предложенные работодателем». Причем доля таких работников, как показывают данные мониторинга качества трудового потенциала, выросла за 10 лет в 2 раза (18,9% – в 2012 году, 38,9% – в 2022 году).

Изучаемая стратегия наглядно свидетельствует о новых тенденциях на рынке труда, в частности оформлении его соискательского характера. То есть сегодня работник при выборе места трудовой деятельности основывается на информации об условиях будущего рабочего места (заработной плате, условиях труда, карьерных возможностях и т. д.).

Второе место среди причин работы не по специальности занимает позиция «изменились профессиональные интересы» (27,1%),

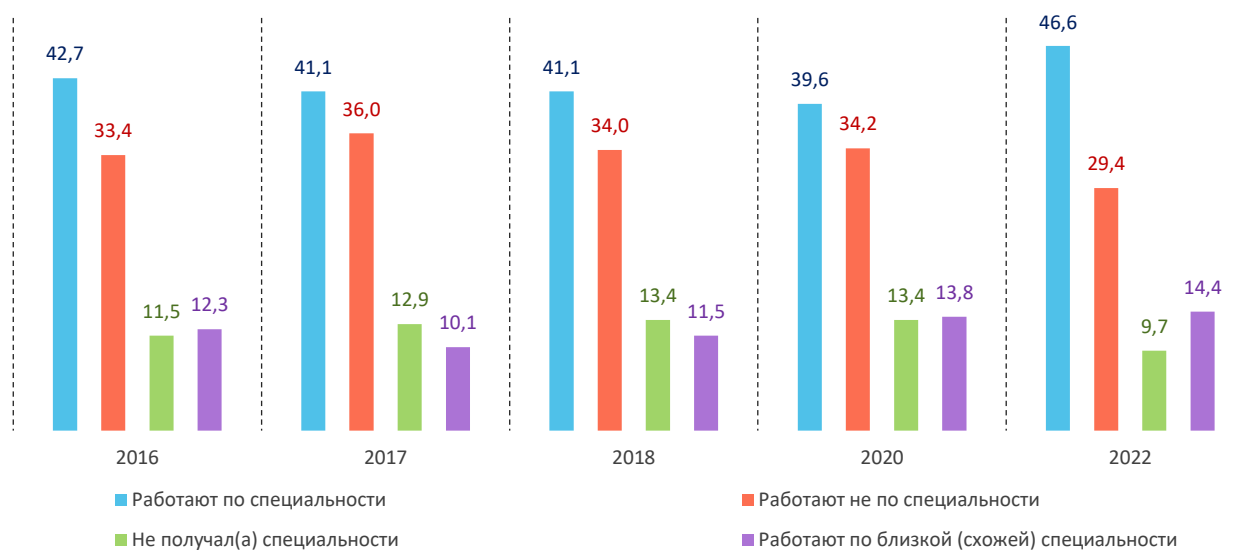


Рис. 1. Динамика численности работников Вологодской области, работающих в соответствии с полученной специальностью или не по специальности, % от числа опрошенных

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2016–2022 гг.



Рис. 2. Динамика ответов населения Вологодской области о причинах трудоустройства не по специальности, % от числа работающих не по специальности

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2012, 2022 гг.

сохранившая за собой, как и 10 лет назад, второе место в рейтинге причин (19,8%).

Увеличилась доля тех, кто отмечал следующие причины профессионального выбора: отсутствие перспектив профессионального роста (с 7,5 до 13,8%), несоответствие требованиям работодателя (с 5,3 до 11,2%).

Значительно сократилась доля респондентов, отметивших, что специальность, которую получил работник в образовательном учреждении, «не пользуется спросом на рынке труда» (с 37,9 до 23,6%).

Наиболее приверженными полученной специальности оказались выпускники в сферах образования (76% из тех, кто отметил этот вид экономической деятельности в качестве основной работы, работают по специальности), здравоохранения и предоставления социальных услуг (71%; табл. 2); наименее – работники ВЭД «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг» (30%).

Для анализа важны ответы респондентов, не работающих по специальности, на вопрос о соответствии места работы склонностям, способностям и призванию (Чекмарева, Шабунова, 2016). Доказано, что соответствие, например, работы призванию несет в себе массу экономических эффектов, таких как

более высокая удовлетворенность трудом и работой, более высокая отдача, проявляющаяся в уровне реализации трудового потенциала, существенно больший значительный отрыв в заработной плате от тех, кто работает не по специальности (Леонидова и др., 2018). Исследование показывает, что у большинства людей, работающих по специальности, работа соответствует имеющимся склонностям и способностям (60%). В противоположной группе, наоборот, превалирует доля тех, чьи качества не соответствуют выполняемым профессиональным обязанностям (54%; табл. 3). Та же картина наблюдается и в отношении призвания (64% против 57). Заметим, что у работающих по близкой (схожей) специальности позиции значительно хуже (соответствие в обоих случаях отмечают только 16% опрошенных).

Процесс трудовой деятельности взаимосвязан с удовлетворенностью работниками трудом и его условиями. Уровень удовлетворенности трудом имеет определенную связь с производительностью труда. «Соответствие психофизиологической конституции индивида содержанию труда ... одновременно влияет на производительность и, через удовлетворенность работой, на общую удовлетворенность трудом» (Ильясов, 1988, с. 64).

Таблица 2. Взаимосвязь вида экономической деятельности занятого населения Вологодской области с полученной специальностью/профессией, % от числа работающих

Вид экономической деятельности	Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (вузе, ссузе, ПТУ)?			
	да	работаю по близкой (схожей) специальности	нет, работаю по другой специальности	не получал(а) специальности
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	37,7	15,8	28,9	17,5
Обрабатывающие производства	46,6	7,5	35,3	10,5
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	53,8	13,8	26,2	6,2
Строительство	41,4	14,4	33,3	10,8
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и бытовых изделий	32,3	22,6	32,8	12,4
Гостиницы и рестораны	47,5	10,0	37,5	5,0
Транспорт и связь	41,6	16,8	30,1	11,5
Финансовая деятельность	72,5	17,6	9,8	0,0
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	30,4	13,0	47,8	8,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование	54,1	21,6	24,3	0,0
Образование	76,0	7,0	12,0	5,0
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	70,6	2,9	20,6	5,9
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	36,0	17,0	35,0	12,0
Другие виды деятельности	30,0	20,0	43,3	6,7

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 год.

Таблица 3. Оценка соответствия профессии респондентов Вологодской области их способностям, склонностям и призванию в зависимости от стратегии выбора работы по специальности или не по специальности, %

Вариант ответа	Да	Работаю по близкой (схожей) специальности	Нет, работаю по другой специальности	Не получал(а) специальности	Итого
Соответствует ли Ваша профессия (основная работа) Вашим способностям и склонностям?					
Да	60,1	16,6	18,6	4,5	100
Нет	22,4	6,6	54,1	16,8	100
Затрудняюсь ответить	21,6	13,7	43,6	21,1	100
Соответствует ли Ваша профессия (основная работа) Вашему призванию?					
Да	64,4	15,7	16,1	3,8	100
Нет	17,3	6,9	57,4	18,3	100
Затрудняюсь ответить	21,1	16,7	43,3	18,9	100

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 год.

Различие в ответах разных групп рецензентов, несмотря на то что разница представляет собой статистическую погрешность, отмечается по всем позициям: удовлетворенных условиями труда, работой и жизнью в целом среди работающих не по специальности меньше (табл. 4).

Реализация жизненной установки на поддержание собственного благополучия и саморазвитие, значимой для основной массы россиян, в определенной степени соотносится с достижением успешности. Ее осуществлению способствует успешная реализация человека в трудовой деятельности.

«Успех в трудовой деятельности» содержит в себе такие аспекты, как профессиональная самореализация (высококласный специалист, с которым считаются коллеги; ведение собственного дела, т. е. предпринимательская деятельность), творческая самореализация, материальная успешность в труде (продвижение по службе; высокая заработная плата), активное участие в общественно-политической деятельности, достижение общественного признания результатов труда. И в этом вопросе работники, осуществляющие трудовую деятельность не по той специальности (табл. 5), по которой учились

Таблица 4. Удовлетворенность работников Вологодской области различными аспектами жизни в зависимости от стратегии выбора работы по специальности или не по специальности, % от числа работающих

Степень удовлетворенности	Да	Работаю по близкой (схожей) специальности	Нет, работаю по другой специальности	Не получал(а) специальности
Условия труда в целом				
Удовлетворен(а)	72,3	70,6	66,0	61,7
Не удовлетворен(а)	10,4	7,7	9,8	11,3
Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет	17,3	21,8	24,2	27,0
Работа в целом				
Удовлетворен(а)	73,2	73,5	68,6	60,9
Не удовлетворен(а)	8,8	4,1	9,3	6,9
Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет	18,1	22,4	22,2	32,2
Жизнь в целом				
Удовлетворен(а)	75,0	73,5	70,0	60,0
Не удовлетворен(а)	8,4	4,1	8,4	9,5
Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет	16,6	22,4	21,6	30,4
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 год.				

Таблица 5. Самооценка успешности респондентов Вологодской области в зависимости от соответствия/несоответствия работы и полученного образования, % от числа работающих

Успешность	Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (вузе, ссузе, ПТУ)?			
	Да	работаю по близкой (схожей) специальности	нет, работаю по другой специальности	не получал(а) специальности
Сумма ответов «да» и «скорее да»	59,1	63,0	44,7	38,3
Сумма ответов «нет» и «скорее нет»	22,6	19,4	30,8	39,1
Затрудняюсь ответить	18,3	17,6	24,5	22,6
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 год.				

Таблица 6. Индексы качественных характеристик трудового потенциала населения Вологодской области в зависимости от соответствия/несоответствия работы и полученного образования, ед.

Качество трудового потенциала	Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (вузе, ссузе, ПТУ)?			
	да	работаю по близкой (схожей) специальности	нет, работаю по другой специальности	не получал(а) специальности
Физическое здоровье	0,726	0,734	0,716	0,713
Психическое здоровье	0,808	0,825	0,789	0,827
Когнитивный потенциал	0,623	0,611	0,593	0,565
Творческий потенциал	0,580	0,584	0,542	0,546
Коммуникабельность	0,745	0,765	0,726	0,742
Культурный уровень	0,687	0,664	0,666	0,587
Нравственный уровень	0,783	0,794	0,769	0,744
Потребность в достижении	0,671	0,679	0,624	0,594
Социальная дееспособность	0,688	0,691	0,664	0,646

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 год.

в профессиональной организации, уступают тем, кто не изменил своему профессиональному выбору (44,7% успешных против 59,1). Следовательно, снова респонденты, работающие по схожей специальности, показывают более высокий результат.

Сравнение групп по показателю «качество трудового потенциала» дает нам картину преимуществ работников, которые трудятся по близкой (схожей) специальности (табл. 6). Значения индексов качественных свойств трудового потенциала в этой группе заметно выше.

Различие можно отметить только по двум характеристикам: когнитивный потенциал⁵ и культурный уровень⁶. В этих случаях лидирующая группа работающих по близкой специальности немного отстает от тех, кто трудится в соответствии с полученной профессией, за счет меньшего согласия ее представителей с утверждениями «зна-

ния украшают жизнь человека, делают его счастливее» (53% против 65), «лучше иметь хорошее образование, чем не иметь его» (66% против 68), «узнавать что-нибудь новое, размышляя над прочитанным – что может быть приятнее!» (33% против 41); «если бы начать жизнь сначала, я бы сделал(а) все возможное, чтобы получить хорошее образование» (49% против 52).

Работающие не по специальности проигрывают в качестве трудового потенциала (0,664 ед.) двум первым группам (по близкой специальности – 0,691 ед., по специальности – 0,688 ед.). Данный факт свидетельствует не в пользу выбора работы не по специальности.

На основе анализа данных было определено, что среди тех, кто обладает необходимой квалификацией, соответствующей требованиям рабочего места, преобладает группа работающих по специальности (48,9%).

⁵ Методика измерения когнитивного потенциала представляет собой тест-опросник, содержащий 10 положений, с которыми испытуемый выражает свое согласие/несогласие. Тест направлен на выявление отношения к знаниям и образованию. Кроме того, оцениваются деятельность человека по пополнению знаний и источники пополнения знаний.

⁶ Методика измерения культурного уровня представляет собой тест-опросник, содержащий 17 положений, с которыми испытуемый выражает свое согласие/несогласие. Тест направлен на выявление степени выраженности внутренней (умение поддерживать свое здоровье, организовать свой досуг, хорошо выполнять свою работу и др.) и внешней культуры человека (вежливость, хорошие манеры, знание этикета и др.).

Таблица 7. Оценка соответствия квалификации работников Вологодской области выполняемой ими работе в зависимости от соответствия/несоответствия работы и полученного образования, % от числа работающих

Вариант ответа	Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (вузе, ссузе, ПТУ)?			
	да	работаю по близкой специальности	нет, работаю по другой специальности	не получал(а) специальности
Моя квалификация (подготовка) выше, чем требует от меня работа, могу выполнять и более квалифицированную работу	48,9	16,9	29,3	4,8
Моя квалификация (подготовка) соответствует требованиям, предъявляемым работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучиться)	55,9	15,7	21,6	6,8
Моя квалификация ниже, чем требуется работа	31,9	17,0	44,7	6,4
Не знаю, трудно сказать	20,0	6,5	47,4	26,0

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 год.

Такая же картина и среди тех, у кого «квалификация соответствует требованиям, предъявляемым работой», но «чтобы выполнять более квалифицированную работу, нужно подучиться» – почти 56% работает по специальности (табл. 7). Это связано с усложнением труда, автоматизацией и цифровизацией трудовых процессов, наблюдаемыми в настоящее время.

Стоит обратить внимание на работников с «квалификацией ниже, чем требует работа». В данной группе большинство трудится не по специальности (44,7%). Можно предположить, что этот аспект характеризует как раз имеющееся несоответствие полученных при обучении компетенций и требований рабочего места.

Заработная плата работников, выбравших трудовой путь, идущий вразрез с полученным образованием, согласно нашим исследованиям, в среднем составляет только 85% от заработной платы работников группы «по специальности» (29,7 тыс. руб. против 35,6) и 77% – группы работающих по близкой специальности (38,2 тыс. руб.), что наглядно свидетельствует о наличии риска в выборе такой трудовой траектории (Rudakov et al., 2022).

Заключение

Таким образом, исследование показало, что работа не по специальности несет в себе существенные риски как для работника, так и для экономики. Во-первых, она обесценивает образование, поскольку полученный диплом практически не работает, а приобретенные знания используются по минимуму или вовсе не задействованы его обладателем. Кроме того, требуется до- и переобучение такого работника, а это дополнительные расходы работодателя. Во-вторых, обладатель такой работы находится в состоянии риска, т. к. он может быть не удовлетворен выполняемой работой, соответственно, трудиться не с полной отдачей и не получать причитающиеся ему бонусы за образование. Выбирая профессию не по специальности, работник не до конца может учесть требования работодателей, что влечет за собой конфликтную ситуацию как максимум и разочарование работника, стресс и его неудовлетворенность как минимум.

Однако к возможностям, которые сопровождают работу не по специальности, можно отнести расширение кругозора работника, связанное с необходимостью дообразования. Представляется, что смена де-

тельности побуждает работника к самообразованию, освоению новых компетенций, поскольку этого требует незнакомый спектр обязанностей. Работа не по специальности в данном случае играет роль мотиватора для дальнейшего образования либо самообразования. Указанные плюсы являются в какой-то мере «оправдывающими» такой выбор.

Кроме того, при невозможности найти работу по своей специальности в месте проживания будущий работник может принять решение о переезде в другой населенный пункт, что увеличивает трудовую и про-

странственную мобильность населения. Не случайно в этой группе более трети работает не в месте своего проживания (37%).

В таком случае наиболее оправданной рекомендацией может служить предложение о выборе близкой (схожей) профессии. Характеристики данной стратегии, рассмотренные нами выше, показывают ее преимущества даже по сравнению с работой по специальности.

Указанные в исследовании риски и возможности следует учитывать в профориентационной работе в образовательных организациях.

ЛИТЕРАТУРА

- Албитова Н.В., Пашкова С.Е., Антонова Г.В. (2017). Региональный опыт содействия занятости женщин с детьми // Экономика и управление: проблемы, решения. № 12. С. 75–82.
- Александрова О.А., Аликперова Н.В., Бурдастова Ю.В. [и др.] (2022). Экономическая активность населения в сфере образования и труда: монография / отв. ред. А.В. Ярашева. Москва: ФНИСЦ РАН. 278 с.
- Балабанова Е.С. (2015). «Деловые» и «кланово-семейные» социальные связи в трудоустройстве российских работников // Мат-лы сб. XV Апрельской междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества. Кн. 4 / отв. ред. Е.Г. Ясин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Москва: ИД ВШЭ. С. 151–158.
- Балганова Е.В., Бушуева И.П., Генералова О.А. (2023). Занятость не по специальности в России // Экономика труда. Т. 10. № 1. DOI: 10.18334/et.10.1.117056
- Банникова Л.Н., Унусян Г.С. (2017). Трудоустройство не по специальности как институциональная ловушка российского рынка труда // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия / под общ. ред. З.Х. Саралиевой: В 2 т. Т. 2. Нижний Новгород: Изд-во НИСОЦ. 903 с.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Карабчук Т.С., Рыжикова З.А., Биляк Т.А. (2009). Выбор профессии: чему учились и где пригодились? // Экономический журнал Высшей школы экономики. № 2. С. 172–216.
- Гинсбург М.В. (2015). Реализация программ по содействию занятости молодежи в условиях центров занятости населения // Отечественный журнал социальной работы. № 3 (62). С. 92–100.
- Горина Т.И., Кефели В.Б. (2016). Проблемы трудоустройства инвалидов: региональный аспект // Вестник Института социологии. № 3 (18). С. 97–111. DOI: 10.19181/vis.2016.18.3.414
- Гуртов В.А., Серова Л.М., Федорова Е.А. (2012). Трудоустройство по специальности с позиции выпускника // Высшее образование в России. № 12. С. 22–28.
- Дашкова Е.С., Дорохова Н.В., Зенкова О.А. (2020). Исследование процессов трансформации трудовых мотивов и форм занятости населения в условиях инновационного развития экономики // Вопросы инновационной экономики. № 2. С. 653–662. DOI: 10.18334/vines.10.2.100909
- Дмитриева Л.И., Борисова А.А. (2019). Ценностные ориентации при трудоустройстве: ключевые индикаторы HR-бренда // Экономика труда. № 4. С. 1523–1532. DOI: 10.18334/et.6.4.41192
- Дудырев Ф.Ф., Романова О.А., Травкин П.В. (2019). Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования: все еще омут или уже брод // Вопросы образования. № 1. С. 109–136. DOI: <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-1-109-136>

- Ильясов Ф.Н. (1988). Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / под ред. В.Г. Андреевкова. Ашхабад: Наука. 100 с.
- Клячко Т.Л., Семионова Е.А. (2018). Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования // Экономическая политика. № 2. С. 100–125. DOI: 10.18288/1994-5124-2018-2-06
- Колосова А.И., Рудаков В.Н., Рошин С.Ю. (2020). Влияние работы по профилю полученной специальности на заработную плату и удовлетворенность работой выпускников вузов // Вопросы экономики. № 11. С. 113–132.
- Лаврусевич П.Е. (2007). Личные связи на российском рынке труда: региональная специфика и формирование стратегий трудоустройства // Регион: экономика и социология. № 2. С. 136–150.
- Леонидова Г.В., Россошанская Е.А., Попов А.В. (2018). Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / под ред. А.А. Шабуновой. Вологда: ВолНЦ РАН. 192 с.
- Мозговая А.В., Яишников А.Ю. (2018). Способность к трудоустройству как ресурс профессиональной адаптации личности // Вестник Института социологии. № 3 (26). С. 143–157. DOI: 10.19181/vis.2018.26.3.530
- Петрова Л.Е., Харченко В.С. (2015). «Работа по специальности» как устаревшее понятие // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. № 2. С. 17–24.
- Попов А.В. (2017). Проблемы обеспеченности экономики трудовыми ресурсами // Вестник НГУЭУ. № 1. С. 40–53.
- Разумова Т.О., Золотина О.А. (2019). Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда // Вестник Московского ун-та. Сер. 6: Экономика. № 2. С. 138–157. URL: <https://doi.org/10.38050/01300105201928>
- Рошин С., Солнцев С., Васильев Д. (2017). Технологии рекрутинга и поиска работы в эпоху интернета // Форсайт. № 4. С. 34–43. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.33.43
- Сандлер Д.Г., Сущенко А.Д., Кузнецов П.Д., Печенкина Т.Е. (2018). Трудоустройство выпускников и его связь с качеством высшего образования // Университетское управление: практика и анализ. № 3 (115). С. 73–85. DOI: 10.15826/umpra.2018.03.028
- Устинова К.А. (2013). Соответствие квалификации занятого населения требованиям рабочих мест // Вопросы территориального развития. № 1 (1). URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/1309>
- Чекмарева Е.А., Шабунова А.А. (2016). Работа по призванию: выгодно ли это для экономики? // Социологический альманах. № 7. С. 156–164.
- Чердниченко Г.А. (2018). Первое трудоустройство после вуза (по материалам опроса Росстата РФ) // Социологические исследования. № 8 (412). С. 91–101. DOI: 10.31857/S013216250000764-3
- Черныш М.Ф. (2019). Поиск работы по неформальным каналам как фактор социальной дифференциации в молодежной среде // Информационно-аналитический бюллетень. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 21–38.
- Шабунова А.А., Леонидова Г.В., Россошанская Е.А. (2017). Социокультурные резервы экономического роста: продуктивность труда по призванию // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 10. № 4. С. 162–179. DOI: 10.15838/esc.2017.4.52.9
- Шухатович В.Р. (2014). Профессиональное призвание: к вопросу о неэкономических факторах экономического роста // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. № 5 (35). С. 108–192.
- Allen J., Van der Velden R. (2001). Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-job Search. *Oxford Economic Papers*, 53 (3), 434–452. DOI: 10.1093/oep/53.3.434
- Bédoué C., Giret J.F. (2011). Mismatch of Vocational Graduates: What Penalty on French Labour Market? *Journal of Vocational Behavior*, 78 (1), 68–79. DOI:10.1016/j.jvb.2010.09.003

- Mahuteau S., Mavromaras K., Sloane P., Wei Z. (2014). Horizontal and Vertical Educational Mismatch and Wages. Melbourne, Australia. *Dipetik*, 8 (12).
- Nieto S., Matano A., Ramos R. (2013). Educational Mismatches in the EU: Immigrants vs Native. *International Journal of Manpower*, 36 (4), 540–561. DOI:10.1108/IJM-11-2013-0260
- Rudakov V., Figueiredo H., Teixeira P., Roshchin S. (2022). Horizontal job-education mismatches and earnings of university graduates in Russia. *Journal of Education and Work*, 35 (6–7), 680–699. DOI: 10.1080/13639080.2022.2126966

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Галина Валентиновна Леонидова – кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией, Вологодский научный центр Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)

Leonidova G.V.

RISKS AND OPPORTUNITIES FOR EMPLOYMENT OUTSIDE THE SPECIALTY (BASED ON REGIONAL MONITORING MATERIALS)

At the present stage of development, one of the urgent tasks is to find reserves of economic growth of territories, among which an important place is given to non-economic factors, such as work in the specialty. However, the growth of non-standard employment and other socio-economic transformations are creating an environment of inefficient employment for population as a whole, young people in particular. According to Rosstat, the share of 2018–2020 graduates working outside their specialty is 26% in higher education, mid-level specialist training – 41%, qualified workers – 46%. Employment outside the specialty raises many questions, in particular about reasons, opportunities and disadvantages of this choice, about the level and quality of labor potential of those working outside the training profile, their satisfaction with their chosen profession, etc. The aim of the research is to analyze reasons, risks and opportunities of work outside the specialty of the Vologda Oblast employed population. The information base is Rosstat data, results of the monitoring of labor potential quality, conducted in the Vologda Oblast. We have identified risks of employment outside the specialty: lower level of job satisfaction, loss of wages, less correspondence of work to vocation, aptitudes and abilities. We have proved that employment outside the specialty has more disadvantages than opportunities. The latter include only the fact that such choice of employment gives an employee the basis for mastering a new line of activity and new competencies, increasing labor mobility. We have shown significant advantages of working in specialty and close to it professional directions: higher level of wages, effective realization of labor potential quality, respectively, greater benefits for the economy. The research novelty lies in the disclosure of previously unexplored aspects of work outside specialty (matching the vocation, aptitudes and abilities of an employee). The results of our study can be used for career guidance activities in educational organizations

Socio-economic development of the territory, economic growth, non-economic factors, work in the specialty, work outside the specialty, labor potential, vocation

REFERENCES

- Albitova N.V., Pashkova S.E., Antonova G.V. (2017). Regional experience in promoting the employment of women with children. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya*=*Economics and Management: Problems, Solutions*, 12(2), 75–82 (in Russian).
- Aleksandrova O.A., Alikperova N.V., Burdastova Yu.V. et al. (2022). *Ekonomicheskaya aktivnost' naseleniya v sfere obrazovaniya i truda: monografiya* [Economic Activity of the Population in Education and Labor: Monograph]. Moscow: FNISTS RAN.
- Allen J., Van der Velden R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job Search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434–452. DOI: 10.1093/oep/53.3.434
- Balabanova E.S. (2015). “Business” and “clan-family” social ties in the employment of Russian workers. In: Yasin E.G. (Ed.). *Mat-ly sb. XV Aprel'skoi mezhdunar. nauch. konf. po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva. Kn. 4* [Proceedings of the 15th April International Scientific Conference on the Problems of Development of Economy and Society. Book 4]. Moscow: ID VShE (in Russian).
- Balganova E.V., Bushueva I.P., Generalova O.A. (2023). Employment outside the profession in Russia. *Ekonomika truda*=*Russian Journal of Labor Economics*, 10(1). DOI: 10.18334/et.10.1.117056 (in Russian).
- Bannikova L.N., Unusyan G.S. (2017). Non-specialty employment as an institutional trap in the Russian labor market. In: Saralieva Z.Kh. (Ed.). *Transformatsiya chelovecheskogo potentsiala v kontekste stoletiya. V 2 t. T. 2* [The Transformation of Human Potential in the Context of the Century. In 2 Volumes. Volume 2]. Nizhny Novgorod: Izd-vo NISOTs.
- Bédoué C., Giret J.F. (2011). Mismatch of vocational graduates: What penalty on French labour market? *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 68–79. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.09.003
- Chekmareva E.A., Shabunova A.A. (2016). Profession by vocation: Is it beneficial for economy? *Sotsiologicheskii al'manakh*, 7, 156–164 (in Russian).
- Cherednichenko G.A. (2018). Employment after universities on the material of the Russian statistics committee survey. *Sotsiologicheskie issledovaniya*=*Sociological Studies*, 8(412), 91–101. DOI: 10.31857/S013216250000764-3 (in Russian).
- Chernysh M.F. (2019). Job search through informal channels as a factor of social differentiation among young people. *Informatsionno-analiticheskii byulleten'. INAB. No. 4. Sotsial'naya adaptatsiya molodezhi na rynke truda*, 21–38 (in Russian).
- Dashkova E.S., Dorokhova N.V., Zenkova O.A. (2020). Research of processes of labour motives transformation and forms of employment in the conditions of innovative development of the economy. *Voprosy innovatsionnoi ekonomiki*=*Russian Journal of Innovation Economics*, 2, 653–662. DOI: 10.18334/vinec.10.2.100909 (in Russian).
- Dmitrieva L.I., Borisova A.A. (2019). Value-orientations in employment: Key indicators of HR-brand. *Ekonomika truda*=*Russian Journal of Labor Economics*, 4, 1523–1532. DOI: 10.18334/et.6.4.41192 (in Russian).
- Dudyrev F.F., Romanova O.A., Travkin P.V. (2019). Employment of vocational graduates: Still a slough or already a ford? *Voprosy obrazovaniya*=*Educational Studies Moscow*, 1, 109–136. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-1-109-136 (in Russian).
- Gimpelson V.E., Kapeliushnikov R.I., Karabchuk T.S., Ryzhikova Z.A., Bilyak T.A. (2009). Choice of occupation: Where have we studied and where are we working? *Ekonomicheskii zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki*=*Higher School of Economics Economic Journal*, 2, 172–216 (in Russian).
- Ginsburg M.V. (2015). Implementation of programs for assistance of employment of youth in conditions of employment centers of the population. *Otechestvennyi zhurnal sotsial'noi raboty*, 3(62), 92–100 (in Russian).

- Gorina T.I., Kefeli V.B. (2016). Issues attributed to the employment of disable people: A regional aspect. *Vestnik Instituta sotsiologii=Bulletin of the Institute of Sociology*, 3(18), 97–111. DOI: 10.19181/vis.2016.18.3.414 (in Russian).
- Gurtov V.A., Serova L.M., Fedorova E.A. (2012). Graduates: Occupation in accordance with major. *Vyshee obrazovanie v Rossii=Higher Education in Russia*, 12, 22–28 (in Russian).
- Il'yasov F.N. (1988). *Udovletvorennost' trudom (analiz struktury, izmerenie, svyaz' s proizvodstvennym povedeniem)* [Satisfaction with Work (Analysis of Structure, Measurement, Connection with Production Behavior)]. Ashgabad: Nauka.
- Klyachko T.L., Semionova E.A. (2018). Transition to employment: Graduates of the vocational education system. *Ekonomicheskaya politika=Economic Policy*, 2, 100–125. DOI: 10.18288/1994-5124-2018-2-06 (in Russian).
- Kolosova A.I., Rudakov V.N., Roshchin S.Yu. (2020). The impact of job-education match on graduate salaries and job satisfaction. *Voprosy ekonomiki*, 11, 113–132 (in Russian).
- Lavrusevich P.E. (2007). Personal connections in the Russian labor market: Regional specifics and the formation of employment strategies. *Region: ekonomika i sotsiologiya=Region: Economics and Sociology*, 2, 136–150 (in Russian).
- Leonidova G.V., Rossoshanskaya E.A., Popov A.V. (2018). *Monitoring kachestva trudovogo potentsiala: 20 let regional'nykh issledovaniy* [Monitoring the Quality of Labor Potential: 20 Years of Regional Research]. Vologda: VolRC RAS.
- Mahuteau S., Mavromaras K., Sloane P., Wei Z. (2014). Horizontal and vertical educational mismatch and wages. Melbourne, Australia. *Dipetik*, 8(12).
- Mozgovaya A.V., Yaishnikov A.Yu. (2018). The ability to secure a job as a resource for personal professional adaptation. *Vestnik Instituta sotsiologii=Bulletin of the Institute of Sociology*, 3(26), 143–157. DOI: 10.19181/vis.2018.26.3.530 (in Russian).
- Nieto S., Matano A., Ramos R. (2013). Educational mismatches in the EU: Immigrants vs native. *International Journal of Manpower*, 36(4), 540–561. DOI:10.1108/IJM-11-2013-0260
- Petrova L.E., Kharchenko V.S. (2015). “Work on a specialty” as an outdated concept. *Vestnik sotsial'no-gumanitarnogo obrazovaniya i nauki*, 2, 17–24 (in Russian).
- Popov A.V. (2017). Issues of availability of labor resources in Russian economy. *Vestnik NGUEU=Vestnik NSUEM*, 1, 40–53 (in Russian).
- Razumova T.O., Zolotina O.A. (2019). Employment characteristics of university graduates in the Russian labor market. *Vestnik Moskovskogo un-ta. Ser. 6: Ekonomika=Moscow University Economics Bulletin*, 2, 138–157. Available at: <https://doi.org/10.38050/01300105201928> (in Russian).
- Roshchin S., Solntsev S., Vasilyev D. (2017). Recruiting and job search technologies in the age of internet. *Forsait=Foresight and STI Governance*, 4, 34–43. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.33.43 (in Russian).
- Rudakov V., Figueiredo H., Teixeira P., Roshchin S. (2022). Horizontal job-education mismatches and earnings of university graduates in Russia. *Journal of Education and Work*, 35(6–7), 680–699. DOI: 10.1080/13639080.2022.2126966
- Sandler D.G., Sushchenko A.D., Kuznetsov P.D., Pechenkina T.E. (2018). Employment for university graduates and its measure the higher education quality. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz=University Management: Practice and Analysis*, 3(115), 73–85. DOI: 10.15826/umpa.2018.03.028 (in Russian).
- Shabunova A.A., Leonidova G.V., Rossoshanskaya E.A. (2017). Socio-cultural reserves of economic growth: Productivity of the work chosen according to one's calling. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 10(4), 162–179. DOI: 10.15838/esc.2017.4.52.9 (in Russian).

- Shuhatovich V.R. (2014). Professional vocation: On the subject of non-economic factors in economic growth. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*=*Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 5(35), 108–192 (in Russian).
- Ustinova K.A. (2013). Matching the qualifications of the employed population to the requirements of jobs. *Voprosy territorial'nogo razvitiya*=*Territorial Development Issues*, 1(1). Available at: <http://vtr.isert-ran.ru/article/1309> (in Russian).

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Galina V. Leonidova – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Leading Researcher, head of department, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)