

УДК 316.331.526.6

**Особливості взаємодії і сприйняття працюючих студентів роботодавцями**

Н.І. ФЕДОРЕНКО

Київський національний економічний університет ім.Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна,  
E-mail: 196819@ukr.net**Авторське резюме**

У представленій статті зазначено, що сьогодні конкуренція за привабливі робочі місця між різними за віком, досвідом та освітою категоріями працівників активно підвищується. Гострота цієї конкуренції зростає і за рахунок студентів вищих навчальних закладів. Далі автором описані результати власного дослідження особливостей взаємодії і сприйняття працюючих студентів роботодавцями. Виявлено та проаналізовано основні тенденції ставлення роботодавців до працюючих студентів: зацікавленість у співпраці, основні причини, які спонукають роботодавців взаємодіяти зі студентами, думки роботодавців щодо мотивів, які спонукають студентів працювати, особливості сприйняття роботодавцями студентів як працівників, які види діяльності зазвичай пропонують виконувати роботодавці студентам, на які поступки щодо потреб студентів готові йти роботодавці. В дослідженні описуються питання формальних взаємовідносин роботодавців зі студентами. Відповіді респондентів також дозволили проаналізувати особливості сприйняття роботодавцями працюючих студентів і скласти ієрархію позитивних та негативних якостей працюючих студентів з точки зору роботодавців. У висновках статті підсумовуються особливості сприйняття і взаємодії роботодавців зі студентами та йдеться про те, чи вдається студентам реалізовувати себе у додатковій трудовій діяльності та формувати необхідні їм професійні вміння і навички.

**Ключові слова:** молодіжний ринок праці, роботодавці, студентська молодь, вторинна зайнятість студентів.

**Cooperation and perception specifics of working students by employers**

N.I. FEDORENKO

Kyiv national economic university named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine,  
E-mail: 196819@ukr.net**Abstract**

The article describes that competition for attractive working position is actively growing up between categories of employees which are different in age, experience and educational level. The severity of this competition is also increasing for the account of students. Further the author describes results of personal research regarding cooperation and perception specifics of working students with the relation to employers. The main trends of employers attitude toward working students are defined and described: interest in cooperation, underlying factors that redound to cooperation between employers and students, employers suggestions toward reasons that lead students to work, particularities in perception of students as employees by employers, job usually offered students by employers, concessions on the needs of students employers are ready to fit. The research presents items of formal relationships between employers and students. Respondent's answers also allow to analyze particularities in perception of working students by employers and draw up hierarchy of positive and negative qualities of working students according to the viewpoint of employers. The conclusions of the article summarize particularities in perception and relationships between students and employers and indicate whether students are able to realize themselves in additional employment and to form necessary professional skills and abilities.

**Keywords:** youth labor market, employers, students, secondary employment of students.

**Постановка проблеми.** Сьогодні конкуренція за привабливі робочі місця між різними за віком, досвідом та освітою категоріями працівників активно підвищується. Гострота цієї конкуренції зростає і за рахунок студентів вищих навчальних закладів, які з'являються на різноманітних ринках праці.

В ситуації, коли диплом про вищу освіту вже не є гарантією працевлаштування та успішної професійної самореалізації, студенти денної форми навчання активно зондують ринки праці, працюючи у позанавчальний, а подекуди і в навчальний час, щоб не лише покращити власне матеріальне становище, а й віднайти місце роботи, яке можна займа-

ти і після отримання диплома про освіту.

З ринку праці надходять досить чіткі сигнали, що визначають поведінку нинішніх і потенційних працівників. Ці сигнали дають імпульси розвитку освіти. Вища освіта в даний час сприймається як імперативна вимога роботодавця, як необхідна, але недостатня умова здобуття робочого місця в ефективному сегменті ринку праці. Водночас властиві трудовій сфері складність і динамічність недостатньо відчужаються та усвідомлюються молодими фахівцями, породжуючи неточні уявлення та неадекватні очікування стосовно майбутньої кар'єри. З іншого боку, у багатьох випадках роботодавець не отримує того працівника, який

© Н.І. Федоренко, 2015

йому потрібний. Щоб ефективніше адаптуватися до вимог ринку праці студенти включаються у вторинну зайнятість і намагаються здобути досвід роботи для майбутньої успішної кар'єри. На цьому шляху, студенти стикаються з рядом проблем: складність працевлаштування за фахом, відсутність інформації щодо очікувань сучасних роботодавців, стереотипне сприйняття працюючих студентів як некваліфікованих працівників, що ускладнює можливість для студентів формувати необхідні їм професійні уміння і навички.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Останніми десятиліттями вторинна зайнятість студентів стала предметом численних соціологічних розвідок як в Україні, так і в інших країнах. Результати вивчення масштабів і мотивації зайнятості студентів висвітлені в роботах вітчизняних соціологів: С. Садрицької [9], Н. Волкової [1], Л. Малиш, О. Виноградова [7]. Систематичні дослідження і публікації даних щодо обсягів зайнятості студентів та її динаміки, мотивів, які спонукають їх шукати роботу і включатися в неї, формах працевлаштування, впливу зайнятості на успішність навчання представлені в роботах зарубіжних дослідників: Д. Константиновського, Г. Чередниченко, Е. Вознесенської [5], Е. Константинової [4], С. Творогової [10], Т. Капезиної [3], А. Родіонової [8], І. Лелекіної [6], М. Вороної [2].

**Мета дослідження.** Тим часом практично поза увагою науковців залишаються окремі важливі аспекти та обставини зайнятості студентів. Йдеться, насамперед, про те, як роботодавці сприймають працюючих студентів, наскільки студенти реалізують себе у трудовій діяльності, чи допомагає вторинна зайнятість майбутнім фахівцям формувати необхідні їм професійні уміння і навички. Ціль нашого дослідження – проаналізувати основні тенденції ставлення роботодавців до працюючих студентів: зацікавленість у співпраці, основні причини, які спонукають роботодавців взаємодіяти зі студентами, особливості сприйняття роботодавцями студентів як працівників.

**Виклад основного матеріалу.** З метою виявлення основних тенденцій щодо особливостей зайнятості студентів вищих навчальних закладів з погляду роботодавців автором у 2010-2012 роках у місті Києві було проведено опитування роботодавців стосовно їхнього ставлення до вторинної зайнятості студентів. Планувалося проаналізувати основні тенденції вторинної зайнятості студентів на ринку праці столиці України та дослідити особливості сприйняття студентів роботодавцями. В рамках дослідження було опитано 50 представників компаній – роботодавців із застосуванням наполовину стандартизованого інтерв'ю, при цьому завдання створити репрезентативну вибірку не ставилося. Всі респонденти є представниками компаній міста Києва й відповіда-

ють за кадрове забезпечення своїх підприємств. 72 % респондентів займаються підприємницькою діяльністю, 16 % працюють в акціонерних товариствах, 6 % – на державних підприємствах, 6 % – у представництвах іноземних компаній. Як і очікувалося, вторинна зайнятість студентів сьогодні розповсюджене явище. Принаймні на запитання: «Як часто приходять до Вас студенти, які бажають працевлаштуватися?» 52 % респондентів відповіли – часто. При цьому більша частина роботодавців (46 %) не докладають жодних зусиль для пошуку студентів, 32 % респондентів цілеспрямовано звертаються безпосередньо до вищих навчальних закладів чи фірм, 12 % стверджують, що студенти самі їх знаходять: «Студенти приходять, коли у них починаються канікули або в період проходження практики» (Р. 37, відділення банку) і 10 % роботодавців відповіли, що роблять це періодично, в залежності від потреб у даний час.

Щодо зацікавленості роботодавців у співпраці зі студентами 90 % роботодавців відповіли ствердно. Ось окремі обґрунтування переваг найму тих, хто отримує вищу освіту, в яких йдеться і про інтерес організації, і про якості молодих людей. «Нам вигідно брати на роботу студентів, тому що в нашому супермаркеті часто проходять дегустації та реклама продуктів. На проведення таких акцій нам потрібні тимчасові працівники. Студенти денних відділень з задоволенням працевлаштовуються у нас на короткостроковий термін» (Р. 5, супермаркет). «Нам вигідно співпрацювати зі студентами. У них завжди є цікаві нові ідеї, неординарний підхід, своє бачення роботи менеджерів по обслуговуванню клієнтів банку» (Р. 7, відділення банку). «Студенти нам підходять, тому що вони швидко погоджуються на наші умови і працюють досить якісно» (Р. 18, туристична фірма). «Студенти для нас вигідні. Тому що для деяких занять нам потрібні молоді комунікабельні викладачі, які зможуть легко знайти підхід до дітей, та й просто поспілкуватися з учнями не буде для них обтяжливо» (Р. 35, Дитячий освітній заклад). «Нам цікаво працювати зі студентами, тому що у них нестандартний підхід до вирішення проблем, студенти швидко навчаються, вони комунікабельні і легко входять в колектив» (Р. 29, торговельне підприємство). «Ні, наша фірма не потребує додаткових співробітників, але якщо студент тямущий, ми беремо його з випробувальним терміном» (Р. 16, будівельна фірма).

Що стосується основної форми зайнятості, яку обирають студенти, то 84 % респондентів відповіли, що студентів цікавить тимчасова форма зайнятості – періодична робота. Тимчасова зайнятість – це зайнятість працівника на певний короткий період. Найбільш проста форма тимчасової зайнятості – робота без підписання контракту за матеріальну винагороду.

Частіше це зайнятість на умовах підяду, за контрактом на певний строк. Сучасним роботодавцям вигідно використовувати цю форму зайнятості, тому що в ній превалюють гнучкі форми й режими зайнятості та через істотну економію на витратах за рахунок більш низької оплати праці, відсутності соціальних гарантій і простій процедурі звільнення. Більшість роботодавців можуть запропонувати студентам саме періодичну роботу (72 %), лише 26 % пропонують постійну роботу і 2 % респондентів вважають, що це залежить від курсу навчання студента. «Частіше студенти шукають періодичну роботу, тому що постійна може заважати навчанню» (Р. 7, відділення банку). «Студенти найчастіше шукають періодичну роботу, але якщо це студенти старших курсів, то вони вже хочуть працювати на постійній роботі» (Р. 37, відділення банку).

Аналізуючи основні мотиви працевлаштування студентів, роботодавці зробили акцент на трьох, з їхньої точки зору, найбільш значимих мотивах:

- студенти працюють, щоб матеріально забезпечити себе – 94%;
- студенти працюють, щоб бути незалежними від батьків – 42%;
- студенти працюють, щоб отримати досвід роботи – 38%.

Інакше кажучи, роботодавці мають на увазі й називають мотиви, які, насамперед, формують актуальні й невідкладні соціально-економічні проблеми молоді. Сюди входять мотиви по забезпеченню життєво важливих благ, за допомогою яких задовольняються першочергові найважливіші соціальні потреби, хоча реальна констеляція мотивів ними, зрозуміло, не вичерпується. «Студенти завжди прагнули бути незалежними від батьків. На мою думку, студентам не вистачає коштів і тому вони йдуть працювати, щоб покращити своє матеріальне становище». (Р. 37, відділення банку). «У всіх різні причини: хтось працює у зв'язку з матеріальними труднощами, інші для того, щоб заробити гроші на розваги, а хтось працює, щоб набратися досвіду». (Р. 41, відділення мобільного зв'язку). «Студенти підробляють по-перше, для самореалізації, по-друге, для фінансової незалежності» (Р. 7, відділення банку).

Щодо основних причин, які спонукають роботодавців співпрацювати зі студентами: роботодавці розглядають студентів, як робочу силу, яка не має високої професійної кваліфікації, досвіду роботи та, як правило, потреби у постійному працевлаштуванні, тому вони в більшості сприймають студентів як дешеву робочу силу, яка працює тимчасово, не потребує соціальних гарантій та може за невелику плату виконувати роботу, яка не вимагає досвіду і професійних вмінь. Це підтверджують результати опитування. Студенти виконують тимчасову роботу (36 %), студенти – дешева робоча сила

(22%), вони не вимагають соцпакета (6 %), заробітна плата у студентів нижча, ніж у професіоналів (10 %) і студенти не претендують на постійну зайнятість (12 %).

При цьому кожен п'ятий роботодавець вважає за доцільне працювати зі студентами тому, що серед них можна знайти для свого підприємства перспективні кадри, тобто з думкою про майбутнє свого діла чи підприємства, про покращення кваліфікаційного потенціалу персоналу. Також важливою якістю студентів як робітників, з точки зору роботодавців, є те, що студенти енергійні робітники з творчим підходом (38 % респондентів відмітили цей фактор), студенти швидко навчаються (14 %), вони здатні виконувати великі об'єми роботи (16 %) і намагаються робити це старанно (16 %).

У зв'язку з тим, що студенти ще не дипломовані спеціалісти, професійних навичок не мають і працюють, як правило, тимчасово, більша частина роботодавців (76 %) вважають, що студентам платять адекватну їхній роботі заробітну плату. Респонденти впевнені, що зарплата зазвичай відповідає досвіду студентів та їхньому рівню знань. Звісно, ніхто і не очікував, що наші співрозмовники зізнаються у свідомому заниженні заробітків. Втім, оплата є результатом домовленостей і згоди обох сторін або ж заздалегідь встановленою, а також не може бути «об'єктивно» виміряною у багатьох випадках. 22 % респондентів вважають, що студенти погоджуються на невеликі зарплати, тому що вони знаходяться у пошуку себе, а частину з них приваблює можливість спробувати себе у різних сферах.

«Студент отримує невисоку заробітну плату, тому що не має повної вищої освіти та досвіду роботи. Спочатку вони роблять багато помилок, які потрібно виправляти. Тому і відповідна заробітна плата» (Р. 16, будівельна фірма). «На нашому підприємстві зарплата встановлюється за конкретну роботу і немає різниці, хто буде її виконувати» (Р. 29. торговельне підприємство).

Як повідомили опитані, студенти виконують роботу, що пов'язана з продажами (22 %), роботу кур'єра (20 %), роботу, яка не потребує досвіду і професійних вмінь (16 %), роботу помічника (14 %), роботу консультанта (10%), роботу технічного персоналу (4%), секретарську та канцелярську роботу (4%), роботу касира (4%), роботу оператора (2%). Ці дані підтверджують, що роботодавці зазвичай пропонують студентам некваліфіковану діяльність у сфері обслуговування та торгівлі, що підтверджує існування домінантного мотиву вторинної зайнятості: задоволення нагальних матеріальних потреб. Проте іноді ситуація складається інакше і у студента з'являється можливість чогось навчитися чи проявити ініціативу. «Прикріплюємо студента до фахівця і він допомагає виконувати необхідну роботу

даного відділу банку» (Р. 7, відділення банку). «У нас є деякі різновиди роботи, які ми пропонуємо саме студентам (рекламна сфера, сфера обслуговування клієнтів, презентація товарів)» (Р. 11, торговельне підприємство). «Частіше всього студенти не мають досвіду роботи і тому ми пропонуємо їм почати з малого, тобто посади кур'єра, оператора зв'язку, помічника у різних відділах» (Р. 41, відділення мобільного зв'язку).

Що стосується питань формальних взаємовідносин роботодавців зі студентами, то більша частина (48 %) роботодавців укладає трудовий договір зі студентами, 18 % респондентів частіше укладають трудовий договір, ніж не укладають, 32 % респондентів все ж таки частіше не укладають договір, ніж укладають, і лише 2 % ніколи не укладали трудовий договір зі студентами. Відповідаючи на запитання «Чому Ви не завжди укладаєте трудовий договір зі студентами?», більшість роботодавців вказували на те, що студенти, погоджуючись на періодичну роботу, яка частіше за все не пов'язана з фахом, зацікавлені в грошах, а не в питаннях формальних взаємовідносин. 16 % роботодавців відзначили, що студенти не наполягають на оформленні трудового договору і роботодавцям немає необхідності платити податки. «У деяких випадках, ми не заключаємо трудовий договір».

Наприклад, робота промоутера має невеликий обсяг і погодинну оплату. У цьому випадку трудовий договір зі студентом не укладається» (Р. 5, супермаркет). «Наша фірма не завжди заключає зі студентами трудовий договір, тому що часто вони не затримуються надовго, лише на випробувальний термін» (Р. 16, будівельна фірма). «Ми не завжди заключаємо трудовий договір. Ми орієнтуємося на студентів, а вони не завжди прагнуть заключати трудовий договір» (Р. 18, туристична фірма).

Частина роботодавців сьогодні намагається брати людей на роботу, не укладаючи з ними трудових договорів, і студенти на ці умови найчастіше погоджуються, тому що вони не мають досвіду і незнайомі з можливими наслідками соціальної незахищеності. Праця студентів вигідна підприємницьким структурам, які мають можливість уникати додаткових витрат, зв'язаних з оподаткуванням та соціальним страхуванням працівника. У такий спосіб сфера приватного підприємництва зацікавлена концентрувати у себе велику частину пропозицій працевлаштування, які отримують студенти. Нелегітимний характер зайнятості студентів певним чином може пояснюватися специфікою самого феномена вторинної зайнятості студентів денної форми навчання. Приватні організації можуть маніпулювати студентами стосовно питань часу роботи, оплати праці, графіка роботи, вихідних днів та відпустки. Студент же, будучи при цьо-

му недосвідченим тимчасовим працівником, не приділяє належної уваги цій стороні справи.

Роботодавці, які співпрацюють зі студентами, все ж таки намагаються йти на певні поступки щодо потреб студентів. 60 % роботодавців надають працюючим студентам індивідуальний графік роботи, 34 % — відпускають їх на заняття і на сесії і лише 6 % респондентів не йдуть на поступки щодо потреб студентів. «Ми надаємо вільний графік роботи, неповний робочий день, іноді студенти можуть працювати у нас у вихідні» (Р. 37, відділення банку). «Якщо посада дозволяє, пропонуємо індивідуальний графік роботи, неповний робочий день, або заміну буденного дня на вихідний» (Р. 41, відділення мобільного зв'язку). «Як правило йдемо на поступки. Студенти часто відпрошуються на сесії, заняття, з інших причин особистого характеру» (Р. 11, торговельне підприємство).

Роботодавець не розглядає студента як професійного працівника і тому в першу чергу звертає увагу на особистісні якості претендента. Відповідаючи на запитання «На що Ви звертаєте більшу увагу при прийомі студентів на роботу?» 86 % респондентів на перше місце поставили особистісні якості студента. Друге місце зайняв такий фактор, як рекомендації та прохання знайомих — 26 % і на третьому місці — ВНЗ, в якому навчається студент (18 %). «Здібності та бажання працювати є першочерговими критеріями прийому на роботу» (Р. 41, відділення мобільного зв'язку). «Для нас важливі здібності студента, вміння працювати в команді, знання комп'ютерних технологій, бажання навчатися новому» (Р. 29, торговельне підприємство).

Відповіді роботодавців дозволили проаналізувати особливості сприйняття роботодавцями працюючих студентів і скласти ієрархію позитивних та негативних якостей працюючих студентів, які зведені у таблицю 1 (обирали декілька відповідей).

Таблиця 1

Позитивні та негативні якості працюючих студентів, у %

Позитивні якості студентів	%	Негативні якості студентів	%
Ініціативні	60	Не мають досвіду роботи	76
Високий рівень працездатності	54	Неорганізовані	30
Бажання показати і реалізувати свої здібності	46	Несерйозні	26
Намагання стати професіоналами і зробити кар'єру	40	Відірваність теоретичних знань від практики	24
Енергійні, з творчим підходом	38	Безвідповідальні	24
Легко навчаються	20	Брак комунікативних	20

		вмінь при спілкуванні з клієнтом	
Старанно працюють	20	Працюють швидко, але неякісно	12
Цілеспрямовані	20		
Комунікабельні	20		
Нестандартно мислять	18		
Виконують великий обсяг роботи	16		
Мобільні	8		

Незважаючи на відірваність теоретичних знань від практики і відсутність досвіду роботи, брак комунікативних вмінь щодо спілкування з клієнтами, неорганізованість та несерйозність, студенти все ж таки дуже цікаві сучасним роботодавцям. Вони приваблюють своєю ініціативністю, високим рівнем працездатності, бажанням показати та реалізувати свої здібності, енергійністю та творчим підходом, нестандартним мисленням, цілеспрямованістю, мобільністю та комунікабельністю.

Чому ж тоді студенту все ж таки складно знайти цікаву роботу з гарною зарплатою. На запитання «Як Ви вважаєте, що заважає студентам працевлаштуватися?» 74 % респондентів вважають, що студентів не беруть на роботу, тому що вони не мають досвіду роботи, 50% респондентів вважають, що роботодавці не хочуть брати на роботу студентів, тому що їх потрібно навчати, контролювати, витратити на них час і певні зусилля. При цьому у жодного роботодавця немає гарантії, що студент, який пропрацював на фірмі певний час, отримав знання, уміння та досвід, залишиться працювати і надалі. «Відсутність досвіду роботи і небажання роботодавців брати на роботу студентів, оскільки їх треба навчати і весь час контролювати виконуваними ними роботу» (Р. 7, відділення банку).

Студенти тільки починають свою кар'єру, шукають себе і своє місце у житті і тому не боються змінювати місце роботи, шукати кращі перспективи, а з новими знаннями і вміннями

їм це робити легше. Роботодавці ж не бачать сенсу витрачати час на їхнє навчання й намагаються брати їх лише на таку роботу, яка не потребує досвіду і професійних вмінь. Для більшості роботодавців (54 %) немає різниці, яку спеціальність отримає в майбутньому студент – роботодавець обирає, як правило, суто прагматичний підхід і розглядає студента як суто тимчасового працівника, а не як потенційного робітника своєї фірми. І це збігається, найчастіше, з намірами студентів, адже робочих місць, які б приваблювали своєю перспективністю, не так вже й багато на ринках праці столиці України.

**Висновки.** У підсумках можна зазначити, що більшість роботодавців зацікавлена у співпраці зі студентами. З погляду роботодавців, основними мотивами пошуку додаткової роботи у студентів є: матеріальна незабезпеченість, бажання стати незалежними від батьків та спроба знайти своє місце на ринку праці і придбати досвід роботи. Роботодавці беруть на роботу студентів тому, що студенти – це дешева робоча сила, яка не вимагає великої заробітної плати та соціальних гарантій. Але досвід співпраці та взаємодії роботодавців зі студентами підтверджує, що серед студентів можна знайти для свого підприємства перспективні кадри, тому що студенти – ініціативні, цілеспрямовані, комунікабельні, мобільні та нестандартно мислять.

Також важливою якістю студентів як робітників, з точки зору роботодавців, є те, що студенти енергійні робітники з творчим підходом, швидко навчаються, старанно працюють і здатні виконувати великі об'єми роботи. Але сьогодні студентам складно реалізувати себе у трудовій діяльності та сформувати необхідні їм професійні вміння і навички, тому що більшість студентів займається роботою, яка не потребує досвіду і професійних вмінь, а роботодавці не поспішають пропонувати їм іншу роботу. Лише плідна спільна робота у цьому напрямку держави, установ вищої освіти і роботодавців допоможе освіченій молоді не лише швидко адаптуватися на ринку праці, але й реалізувати свій потенціал і побудувати успішну кар'єру.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Волкова Н. В. Очікування студентської молоді як чинник оцінювання економічного механізму державної політики зайнятості [Текст] / Н. В. Волкова // Науково-теоретичний журнал Дніпропетровської державної фінансової академії. – 2010. – № 1 (23). – С. 26-32.
2. Ворона М. А. Социальный феномен студенческой занятости в современном обществе: автореф. дис. ... канд. социол. наук: спец. 22.00.04 [Электронный ресурс] / М. А. Ворона. – Саратов, 2008. – 24 с. – Режим доступа: [www.dissercat.com/.../sotsialnyi-fenomen-studencheskoi-zanyatosti-v-sovremennom-obshchestve](http://www.dissercat.com/.../sotsialnyi-fenomen-studencheskoi-zanyatosti-v-sovremennom-obshchestve).
3. Капезина Т. Г. Вторичная занятость студентов: На материалах вузов г. Пензы: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03 [Текст] / Т. Г. Капезина. – Пенза, 2003. – 163 с.
4. Константинова Е. Б. Вторичная занятость студентов как фактор формирования жизненных стратегий: автореф. дис. ... канд. социол. наук: спец. 22.00.06 [Электронный ресурс] / Е. Б. Константинова. – Екатеринбург, 2006. – 22 с. – Режим доступа: [elar.urfu.ru/bitstream/10995/893/1/urgu0398s.pdf](http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/893/1/urgu0398s.pdf).

5. Константиновский Д. «Кончить курс и место достать»: Исследование вторичной занятости студентов [Текст] / Д. Константиновский, Е. Вознесенская, Г. Череди́нченко // Социологический журнал. – 2001. – № 3. – С. 101-120.
6. Лелекина И. А. Социально-экономический статус молодежи в трансформирующемся Российском социуме: автореф. дис. ... канд. социол. наук: спец. 22.00.08 [Электронный ресурс] / И. А. Лелекина. – Майкоп, 2007. – 24 с. – Режим доступа: [www.twirpx.com/file/654194/](http://www.twirpx.com/file/654194/). – Назва з екрана.
7. Малиш Л. Соціальні детермінанти базових умінь та навичок української молоді [Текст] / С. Оксамитна, О. Виноградов, Л. Малиш, Т. Марценюк. – К.: ВПЦ НАУКМА, 2010. – 202 с.
8. Родионова А. В. Трудовая занятость студентов в условиях реформирования системы высшего образования в России: автореф. дис. ... канд. социол. наук: спец. 22.00.04 [Электронный ресурс] / А. В. Родионова. – СПб., 2012. – 26 с. – Режим доступа: [www.si.ras.ru/doc/rodionova.pdf](http://www.si.ras.ru/doc/rodionova.pdf). – Назва з екрана.
9. Садрицька С. В. Чинники реалізації професійних домагань сучасної студентської молоді / С. В. Садрицька // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. – Х.: ВЦ ХНУ ім. В. Н. Каразіна. – 2008. – С. 525-528.
10. Творогова С. В. Трудовая занятость как фактор накопления человеческого и социального капитала студентов в постсоветской России: автореферат дис. ... канд. социол. наук: спец. 22.00.04 [Электронный ресурс] / С. В. Творогова. – М., 2003. – 20 с. – Режим доступа: [www.hse.ru/data/194/130/1235/1Tvorogova.pdf](http://www.hse.ru/data/194/130/1235/1Tvorogova.pdf).

Стаття надійшла до редакції 07.01.2015

#### REFERENCES:

1. Volkova N. V. Ochikuvannya student-s'koyi molodi yak chynnyk otsynuyvannya ekonomichnoho mekhanizmu derzhavnoyi polityky zaunyatosti (Expectations of students as a factor in evaluating the economic mechanism of state employment policy). *Naukovo-teoretychnyy zhurnal Dnipropetrovs'koyi derzhavnoyi finansovoyi akademiyi*. – 2010. – № 1 (23). – P. 26-32.
2. Vorona M. A. Sotsialniy fenomen studencheskoy zanyatosti v sovremennom obschestve: avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk: spets. 22.00.04 (Social phenomenon of student employment in today's society: Author. dis. ... Cand. sotciol. Sciences: spec. 22.00.04). – Saratov, 2008. – 24 p.. – Mode of acces: [www.dissercat.com/.../sotsialnyi-fenomen-studencheskoi-zanyatosti-v-sovremennom-obshchestve](http://www.dissercat.com/.../sotsialnyi-fenomen-studencheskoi-zanyatosti-v-sovremennom-obshchestve).
3. Kapezina T. G. Vtorichnaya zanyatost studentov: Na materialah vuzov g. Penzyi: dis. ... kand. sotsiol. nauk: 22.00.03 (Secondary employment of students: On materials of high schools in Penza: dis. ... Cand. sotciol. Sciences: 22.00.03). – Penza, 2003. – 163 p.
4. Konstantinova E. B. Vtorichnaya zanyatost studentov kak faktor formirovaniya zhiznennykh strategiy: avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk: spets. 22.00.06 (Secondary employment of students as a factor in the formation of life strategies: Author. dis. ... Cand. sotciol. Sciences: spec. 22.00.06). – Ekaterinburg, 2006. – 22 s. – Mode of acces: [elar.ufu.ru/bitstream/10995/893/1/urgu0398s.pdf](http://elar.ufu.ru/bitstream/10995/893/1/urgu0398s.pdf).
5. Konstantinovskiy D. «Konchit kurs i mesto dostat»: Issledovanie vtorichnoy zanyatosti studentov («Finished the course and place to get»: A Study of secondary employment of students. Socio-economic status of young people in a transformed Russian society: Author. dis. ... Cand. sotciol. Sciences: spec. 22.00.08). *Sotsiologicheskyy zhurnal*. – 2001. – № 3. – P. 101-120.
6. Lelekina I. A. Sotsialno-ekonomicheskyy status molodezhi v transformiruyuschemsya Rossiyskom sotsiуме: avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk: spets. 22.00.08 (Social determinants of basic skills and abilities Ukrainian youth). – Майкоп, 2007. – 24 s. – Mode of acces: [www.twirpx.com/file/654194/](http://www.twirpx.com/file/654194/).
7. Malyshev L. Sotsial'ni determinanty bazovykh umin' ta navychok ukrayins'koyi molodi (Employment of students in higher education reform in Russia: Author. dis. ... Cand. sotciol. Sciences: spec. 22.00.04). – К.: VPTs NAUKMA, 2010. – 202 p.
8. Rodionova A. V. Trudovaya zanyatost studentov v usloviyah reformirovaniya sistemy vysshego obrazovaniya v Rossii: avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk: spets. 22.00.04 (Factors realize their professional aspirations of modern students). – SPb., 2012. – 26 p. – Mode of acces: [www.si.ras.ru/doc/rodionova.pdf](http://www.si.ras.ru/doc/rodionova.pdf).
9. Sadrytska S. V. Chynnyky realizatsiyi profesiynnykh domahan' suchasnoyi student-s'koyi molodi (Employment as a factor in the accumulation of human and social capital of students in post-Soviet Russia: abstract dis. ... Cand. sotciol. Sciences: spec. 22.00.04). *Metodolohiya, teoriya ta praktyka sotsiologichnoho analizu suchasnoho suspil'stva: Zbirnyk naukovykh prats'*. – Kh.: VTs KhNU im. V. N. Karazina. – 2008. – P. 525-528.
10. Tvorogova S. V. Trudovaya zanyatost kak faktor nakopleniya chelovecheskogo i sotsialnogo kapitala studentov v postsovetsoy Rossii: avtoreferat dis. ... kand. sotsiol. nauk: spets. 22.00.04 (). – М., 2003. – 20 p. – Mode of acces: [www.hse.ru/data/194/130/1235/1Tvorogova.pdf](http://www.hse.ru/data/194/130/1235/1Tvorogova.pdf).

**Федоренко Наталія Іванівна** - кандидат соціологічних наук, доцент  
Київський національний економічний університет ім.Вадима Гетьмана  
Адреса: 03680, м. Київ, просп. Перемоги, 54/1  
E-mail: 196819@ukr.net

**Fedorenko Nataliya Ivanivna** – PhD in sociology, associate professor  
Kyiv national economic university named after Vadym Hetman  
Address: 54/1, Peremogy Av., Kyiv, 03680, Ukraine  
E-mail: 196819@ukr.net