

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Владивостокский государственный университет»

**СТРАТЕГИЧЕСКАЯ РОЛЬ  
ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ  
В СОЗДАНИИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
СООБЩЕСТВ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ**

Владивосток,  
20–21 сентября 2022 г.

Владивосток  
Издательство ВВГУ  
2024

ISBN 978-5-9736-0726-5



9 785973 607265



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Владивостокский государственный университет»

---

**СТРАТЕГИЧЕСКАЯ РОЛЬ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ  
В СОЗДАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
СООБЩЕСТВ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ**

(Владивосток, 20–21 сентября 2022 г.)

*Под редакцией доктора экономических наук Ю.В. Разумовой*

Владивосток  
Издательство ВВГУ  
2024

ББК 74.484.4+65.240.53  
УДК 331.538:378.2-057.8  
С58

Под редакцией доктора экономических наук Ю.В. Разумовой

**Стратегическая роль центров карьеры в создании профессиональных сообществ** : сборник материалов научно-практической конференции (Владивосток, 20–21 сентября 2022 г.) : электронное научное издание / под ред. д-ра экон. наук Ю.В. Разумовой. – Владивосток: Изд-во ВВГУ, 2024. – Электрон. текст. дан. (1 файл: 1,13 Мб). – Владивосток: Изд-во ВВГУ, 2024. – 1 электрон., опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: Intel Pentium (или аналогичный процессор других производителей), 500 МГц; 512 Мб оперативной памяти; видеокарта SVGA, 1280×1024 High Color (32 bit); 5 Мб свободного дискового пространства; операц. система Windows XP и выше; Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог.

ISBN 978-5-9736-0726-5

Сборник подготовлен по результатам работы научно-практической конференции «Стратегическая роль центров карьеры в создании профессиональных сообществ», которая состоялась 20–21 сентября 2022 г. во Владивостоке. Организатором конференции выступил Владивостокский государственный университет, при поддержке «Общероссийской ассоциации центров карьеры» и регионального отделения HeadHunter. В рамках круглого стола «HR-сообщество и вузы: серьезные намерения стратегического партнерства, новые идеи, форматы, перспективы» участники обсуждали вопросы эффективного взаимодействия учебных заведений с экспертным сообществом.

Для представителей университетской среды и бизнеса, сотрудников центров карьеры и HR-служб.

*Ключевые слова:* взаимодействие вузов и бизнеса, модель формирования профессионального сообщества, практическая подготовка студентов, контрагенты вуза, социальная мобильность, формирование компетенций выпускников, цифровое Приморье, рынок труда Дальнего Востока России.

ББК 74.484.4+65.240.53  
УДК 331.538:378.2-057.8

---

#### Электронное учебное издание

Минимальные системные требования:

Компьютер: Pentium 3 и выше, 500 МГц; 15,6 Мб; 5 Мб на жестком диске; видеокарта SVGA, 1280×1024 High Color (32 bit); привод CD-ROM. Операционная система: Windows 10.

Программное обеспечение: Internet Explorer 8 и выше или другой браузер; Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог.

ISBN 978-5-9736-0724-1

© Под ред. д-ра экон. наук Ю.В. Разумовой, 2024

© ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет», 2024

Редактор И.Г. Шабунина

Компьютерная верстка М. А. Портновой

690014, г. Владивосток, ул. Гоголя, 41  
Тел./факс: (423)240-40-54  
Подписано к использованию 30 июля 2024 г.

Объем 1,13 Мб. Усл.-печ. л. 7,0.  
Уч.-изд. л. 6,90. Тираж 300 (I–25) экз.

## СОДЕРЖАНИЕ

---

---

Приветственное слово ректора Владивостокского государственного университета <i>Т.В. Терентьевой</i> .....	5
Приветственное слово председателя правления Общероссийской ассоциации центров карьеры <i>А.Ю. Подшивалова</i> .....	6
РЕЗОЛЮЦИЯ по итогам работы научно-практической конференции «Стратегическая роль центров карьеры в создании профессиональных сообществ» .....	7
<i>Гарафутдинова Н.Я.</i> Направления и возможности развития центров карьеры отраслевых вузов в составе общественной ассоциации центров карьеры.....	12
<i>Золотина О.А.</i> Комплексный подход к сотрудничеству вуза с компаниями как фактор устойчивости рынка труда .....	18
<i>Зубова Н.В., Кичигина А.В.</i> Гранты как средство привлечения ресурсов в центры карьеры вуза для реализации идей по карьерной ориентации молодежи .....	23
<i>Ильина Е.Н., Климец Е.О.</i> Дауншифтинг как карьерная стратегия современной молодёжи.....	27
<i>Красилова Е.А.</i> Реализация молодежной политики в исследовательском университете: проблемы и решения .....	31
<i>Мартыненко О.Е., Разумова Ю.В.</i> Формирование кросс-функциональных команд как драйвер кадрового потенциала компаний .....	41
<i>Обидин Д.С.</i> Перспективы и риски взаимодействия искусственного интеллекта и HR-специалистов в условиях современного рынка труда.....	45
<i>Плотникова Е.В., Шахова О.А.</i> Механизмы сглаживания проблем трудоустройства выпускников аграрных университетов .....	50
<i>Пушкарёва Е.А., Паришук Ю.А., Сурков Н.И.</i> Исследование отношения обучающихся технических направлений подготовки к использованию цифровых технологий в образовательном процессе .....	55
<i>Сащенко А.Ю., Пикула Е.И.</i> Современный рынок труда молодежи: тенденции и перспективы (на примере г. Владивостока).....	60
<i>Жмуров В.А., Соловьева С.В., Юсупова Е.Ю., Селиванова Н.В.</i> Система сопровождения выпускников как фундамент построения успешной карьеры в медицине.....	65

<i>Соменкова Н.С.</i> Актуальные проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций .....	72
<i>Тованцева Н.С.</i> Особенности подготовки специалистов, оказывающих государственные услуги в системе Социального фонда России .....	76
<i>Харина Н.С., Толстова И.Э.</i> Актуальные вопросы реализации государственной программы «Квалифицированные кадры для сельхозтоваропроизводителей» .....	82
<i>Шароценко И.В.</i> Отраслевые особенности формирования компетенций современных выпускников .....	88
<i>Николаева В.И., Николаев М.А.</i> Взаимосвязь представлений о востребованности личности и реальной востребованности специалиста на рынке труда .....	93
Заключительное слово заместителя председателя правления Общероссийской ассоциации центров карьеры <i>С.В. Довгаль</i> .....	103



### *Уважаемые коллеги!*

Мы выражаем искреннюю благодарность представителям университетских центров карьеры и экспертам из HR-сферы за их активное участие, ценные идеи и конструктивный диалог на научно-практической конференции «Стратегическая роль центров карьеры в создании профессиональных сообществ».

Плодотворный обмен опытом и объединение усилий всех заинтересованных сторон являются залогом эффективного решения поставленных задач. Мы высоко ценим вклад каждого участника в укрепление связей между академической средой и профессиональным сообществом HR-специалистов.

На конференции принято решение о создании постоянно действующего сообщества на региональном уровне для обмена информацией, лучшими практиками и организации совместных мероприятий. Есть необходимость расширить программы стажировок, наставничества и менторинга студентов при участии представителей HR-сообществ для успешной интеграции выпускников в корпоративную культуру компаний. Важно использовать актуальные форматы карьерных мероприятий для установления прямых связей между студентами, выпускниками и потенциальными работодателями.

Центром карьеры ВВГУ проводится регулярный мониторинг компетенций, востребованных работодателями. Учебные подразделения вносят изменения в образовательные программы, реализуют отдельные модули совместно с индустриальными партнёрами. Коллеги из других университетов озвучили уникальный опыт взаимодействия с профессиональными сообществами, интересные практики и результаты.

Выражаем надежду на дальнейшее сотрудничество и эффективные формы воплощения делового опыта.

*Терентьева Татьяна Валерьевна,*  
ректор Владивостокского государственного университета,  
доктор экономических наук, профессор

### ***Уважаемые партнёры и участники конференции!***

Тема конференции – «Стратегическая роль центров карьеры в создании профессиональных сообществ» – выбрана не случайно.

Здесь на первый план выходит роль университетских центров карьеры. Именно они, выступая связующим звеном между образованием и рынком труда, способны стать ключевым институтом по формированию и развитию сообществ HR-профессионалов. Через организацию встреч, конференций, наставнических программ, клубов по интересам, центры карьеры могут обеспечить формирование общности людей, решение кадровых вопросов, обеспечение образовательного процесса в вузах в актуальном формате.

Современный рынок труда сталкивается с целым рядом проблем, которые представляют собой серьезные вызовы для специалистов по управлению персоналом. Одной из ключевых является дефицит квалифицированных кадров в ряде отраслей и регионов, что обусловлено как демографическими изменениями, так и недостаточным качеством подготовки выпускников образовательных учреждений. Еще одна проблема заключается в несоответствии между ожиданиями и предложениями соискателей: многие кандидаты имеют нереалистичные требования к уровню заработной платы, социальному пакету и условиям труда. Кроме того, наблюдается высокая текучесть кадров, особенно среди молодых специалистов, что затрудняет удержание талантов в организациях. Также эйчары сталкиваются со сложностями в поиске и привлечении специалистов с узкими и уникальными компетенциями, востребованными на рынке. Наконец, необходимость постоянной адаптации к изменениям в технологиях и бизнес-процессах требует переподготовки и развития персонала, что представляет собой дополнительную задачу для специалистов по управлению человеческими ресурсами.

Работа коллег в формате состоявшейся конференции, представленных докладов, позволила актуализировать необходимость взаимодействия центров карьеры образовательных учреждений и профессиональных сообществ. Общероссийская ассоциация центров карьеры объединяет 89 университетов из разных регионов страны. Участники Ассоциации успешно взаимодействуют в вопросах сотрудничества и организации мероприятий. Конференция на берегу Японского моря во Владивостокском государственном университете – яркий пример объединения этих усилий.

Фокус внимания центров карьеры в сторону профессиональных сообществ позволит в мобильном режиме реагировать на вызовы индустрии и адаптировать формы взаимодействия между университетами и рынком труда.

Благодарю коллег за участие и желаю продуктивной дальнейшей работы!

***Подшивалов Антон Юрьевич,***  
*председатель правления Общероссийской ассоциации центров карьеры,*  
*начальник Управления по работе со студентами и выпускниками МГИМО*



## РЕЗОЛЮЦИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «СТРАТЕГИЧЕСКАЯ РОЛЬ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ В СОЗДАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ»

Научно-практическая конференция «Стратегическая роль центров карьеры в создании профессиональных сообществ» состоялась 20–21 сентября 2022 года во Владивостоке в университетской «Точке кипения». Организатором конференции выступил Владивостокский государственный университет, при поддержке «Общероссийской ассоциации центров карьеры» и регионального отделения HeadHunter. В конференции приняли участие 16 представителей университетской среды, сотрудников центров карьеры, 35 представителей бизнеса в лице руководителей HR-служб.



Темы докладов участников конференции:

1. **«Динамика рынка труда на Дальнем Востоке и в Приморском крае»**, Елизавета Илюшина, руководитель пресс-службы hh.ru Дальний Восток.
2. **«Реализация комплексного подхода к сотрудничеству вуза и работодателей»**, Золотина Ольга Александровна, начальник отдела содействия трудоустройству и связям с выпускниками экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова.
3. **«Форма взаимодействия НГУ с HR-сообществом»**, Довгаль Светлана Валерьевна, директор Центра развития карьеры Новосибирского государственного университета.

4. *«Почта России: меняемся, чтобы быть ближе»*, Киселева Лариса, руководитель группы подбора персонала АО «Почта России».

5. *«Опыт сотрудничества с вузами региона: новые форматы взаимодействия»*, Слезко Александр Николаевич, Дальневосточный банк ПАО Сбербанк, менеджер HR.

6. *«Опыт МГИМО в организации практик за рубежом, в том числе в режиме ограничений»*, Подшивалов Антон Юрьевич, начальник Управления по работе со студентами и выпускниками МГИМО.

7. *«Стипендиальные фонды и организации как контрагенты вуза по работе с талантами»*, Архипова Мария Александровна, специалист по кадрам 1-й кат. МГИМО.

8. *«Цифровое Приморье»*, Бурмистрова Елена Валерьевна, начальник отдела по работе с Приморским краем Автономной некоммерческой организации по развитию цифровых проектов в сфере общественных связей и коммуникаций «Диалог Регионы».

9. *«Предложения по использованию фотостудии как площадки для практической подготовки студентов»*, Арсеньева Яна, владелица фотостудии «Kiss».

10. *«Платформенная модель формирования профессионального сообщества»*, Лобанова Ирина, директор по персоналу группы компаний «Нико».

В рамках пленарной сессии, модератором которой выступил А.Ю. Подшивалов, начальник Управления по работе со студентами и выпускниками МГИМО, председатель «Общероссийской ассоциации центров карьеры», представлены доклады и экспертные мнения сотрудников таких вузов и организаций, как: МГИМО, МГУ им. М.В. Ломоносова, Новосибирский государственный университет, Московский государственный лингвистический университет, Владивостокский государственный университет, HeadHunter, Сбербанк и ряда других. В своем выступлении А.Ю. Подшивалов отметил, что за последние десять лет образовательные организации начали уделять намного больше внимания практической подготовке студентов, и поделился уникальным опытом МГИМО в сфере организации практики обучающихся за рубежом в условиях пандемии и нестабильной политической ситуации в мире. В свою очередь М.А. Архипова осветила роль стипендиальных фондов и организаций как важных акторов, участвующих в процессе формирования кадрового резерва талантливой молодежи.

В ходе конференции озвучены актуальные тенденции на рынке труда Дальнего Востока и Приморского края. Руководитель пресс-службы онлайн-сервиса HeadHunter Елизавета Илюшина отметила, что после пережитой в 2019–2020 гг. пандемии, количество поданных резюме в Приморье увеличилось, однако дефицит кадров все еще сохраняется. Наибольшим спросом у работодателей пользуются специалисты без опыта в сферах администрирования, транспорта, логистики и IT-технологий.

Самый высокий уровень конкуренции наблюдается среди юристов. В то же время в добывающей отрасли на одну вакансию приходится всего 0,3 резюме. Аналогичная ситуация складывается в медицинской и банковской сферах. Елизавета Илюшина подчеркнула, что наблюдается снижение активности работодателей в найме на так называемые «беловоротничковые» должности. Сейчас

предприятия нуждаются преимущественно в инженерах, специалистах добывающей отрасли и узких профессиональных сфер. Во всех высших учебных заведениях огромное внимание уделяется практической составляющей образования. Для Владивостокского университета крайне ценен опыт других вузов, который открывает новые перспективы как для студентов, так и для региона, нуждающегося в постоянном притоке квалифицированных кадров.

Владивостокский государственный университет обладает уникальным опытом в сфере подготовки молодых специалистов. В 2013 году вуз кардинально перестроил учебный процесс, внедрив модель практико-интегрированного обучения. Ее ключевой особенностью стало направление студентов четвертого курса на восьмимесячную стажировку на предприятия Приморского края и Дальневосточного региона. Владивостокский университет стал первопроходцем в полномасштабной реализации этой модели. На сегодняшний день данная практика успешно развивается.

Одной из приоритетных задач университета является привлечение максимального количества молодежи для предоставления качественного и современного образования, содействия в трудоустройстве и создания условий для успешной карьеры выпускников именно на Дальнем Востоке России. Вуз стремится сделать все возможное, чтобы выпускники нашли достойную работу и реализовали профессиональный потенциал в родном регионе.

В ходе работы круглого стола «HR-сообщество и вузы: серьезные намерения стратегического партнерства, новые идеи, форматы, перспективы» участники сосредоточились на вопросе эффективного взаимодействия учебных заведений с экспертным сообществом и определении целей такого партнерства. Модератор круглого стола Вохмина Елена Викторовна, профессиональный медиатор «Ассоциации медиаторов и посредников Азиатско-Тихоокеанского региона, радиоведущая.

Обсуждались актуальные тренды и потребности рынка труда в сфере управления персоналом, востребованные компетенции HR-специалистов, а также возможности интеграции практического опыта экспертов HR-сообществ в образовательные программы. Стороны обсудили такие форматы совместной работы, как организация студенческих практик, стажировок и трудоустройство выпускников, проведение совместных исследовательских проектов, конференций и мероприятий для студентов. Ключевой темой стало определение конкретных шагов по выстраиванию долгосрочного, стратегического партнерства между вузами и HR-сообществами, направленного на обеспечение качественной подготовки востребованных на рынке кадров.

Начальник отдела содействия трудоустройству экономического факультета МГУ им. Ломоносова Ольга Золотина подчеркнула, что ранее взаимодействие работодателей и вузов ограничивалось ярмарками вакансий и отдельными лекциями представителей компаний. Однако в настоящее время ситуация меняется, особенно в крупных компаниях, где остро стоит вопрос подбора квалифицированных кадров. Учитывая дефицит профессиональных кадров на Дальнем Востоке и в Приморье, тесное взаимодействие между вузами и работодателями становится жизненно необходимым.

Большой отклик вызвало обсуждение роли университетских центров карьеры в формировании профессиональных HR-сообществ. Участники стремились выработать согласованное видение эффективного взаимодействия между высшими учебными заведениями и бизнес-средой. Такое сотрудничество позволит выпускникам успешно закрепиться в родных регионах и найти перспективные пути для профессионального и карьерного роста. Горшунова Светлана Андреевна, ведущий эксперт ПАО «Амурский судостроительный завод», предложила идею создания некоммерческого партнёрства, которое могло бы стать эффективной платформой для консолидации усилий HR-сообщества и налаживания стратегического партнерства с учебными заведениями. По мнению Светланы Андреевны, такая структура позволит систематизировать взаимодействие представителей бизнеса и образовательных учреждений в сфере управления персоналом. Объединение ведущих практиков позволит консолидировать опыт, знания и ресурсы для реализации совместных проектов с вузами.

По итогам конференции участники пришли к следующим выводам и предложениям:

1. Конкуренция за талантливых сотрудников на рынке труда неуклонно растет. Особенно острая ситуация складывается с привлечением линейного персонала, квалифицированных рабочих, экспертов и узких специалистов. Компании вынуждены все больше времени и ресурсов тратить на поиск и найм подходящих кандидатов.

Сроки закрытия вакансий увеличиваются, так как привлечение и отбор нужных специалистов становится все более сложной задачей. Компаниям приходится прилагать значительные усилия, чтобы заинтересовать и удержать востребованных профессионалов. Растут расходы на проведение подбора, использование различных инструментов рекрутинга и маркетинга персонала.

Данные тенденции ведут к необходимости более тесного взаимодействия работодателей, образовательных учреждений и профессионального сообщества. Только совместные скоординированные усилия позволят эффективно решать задачи по привлечению, развитию и удержанию талантливых сотрудников в условиях обостряющейся конкуренции на рынке труда.

2. Поколение современных выпускников, выходящих на рынок труда в 20-е годы XXI века, кардинально отличается от предыдущих поколений. Это так называемое поколение Z, которое не представляет своей жизни без использования цифровых технологий и гаджетов. Для эффективного взаимодействия и привлечения этих молодых специалистов работодатели должны быть неотъемлемой частью их цифрового мира. Представители поколения Z в первую очередь ориентируются на динамичность, инновационность и технологичность компаний-работодателей. Они отдают предпочтение работодателям, активно использующим современные цифровые инструменты на всех этапах взаимодействия. К таким инструментам можно отнести социальные сети и мессенджеры, аудио- и видеотрансляции, цифровые системы учета, удаленные стажировки, электронные портфолио и многое другое. Для эффективного привлечения и взаимодействия с поколением Z работодатели должны не просто развивать свое digital-присутствие, но и демонстрировать приверженность инновациям, гибкость и готовность к переменам. Только такой комплексный подход позволит компани-

ям стать действительно привлекательными и конкурентоспособными на рынке труда в глазах молодых специалистов.

3. Вуз, нацеленный на подготовку конкурентоспособных молодых специалистов, должен уделять особое внимание формированию как профессиональных (hard skills), так и надпрофессиональных (soft skills) компетенций у студентов. Образовательные программы, как правило, обеспечивают развитие профессиональных компетенций. Однако существует необходимость в отдельном образовательном курсе, который будет посвящен формированию важных и востребованных навыков для успешного построения карьеры, таких как: самопрезентация, навыки публичного выступления, системное и аналитическое мышление, навыки тайм-менеджмента, эмоциональный интеллект, навыки ведения переговоров, способность легко и быстро обучаться новому. Введение факультативного или обязательного курса позволит студентам более осознанно подходить к вопросу трудоустройства, сократить ошибки в процессе поиска работы, приобрести навыки коммуникабельности, адаптивности, работы в команде.

4. Для организации регулярного взаимодействия и обмена опытом между профессионалами в сфере управления персоналом и представителями университета, принято решение об участии в региональных HR-сообществах. Профессиональные сообщества HR-специалистов в России создаются с целью решения ряда важных задач. Одной из ключевых целей является обмен опытом и знаниями – объединение HR-профессионалов для обсуждения актуальных вопросов управления персоналом. HR-сообщества являются площадками для взаимодействия и налаживания деловых контактов между HR-профессионалами, способствуя развитию сотрудничества между компаниями в сфере управления персоналом. А также призваны отстаивать интересы своих членов. Они участвуют в разработке законодательных и нормативных актов, затрагивающих HR-сферу, поддерживают важные для профессии инициативы, способствуя признанию и развитию профессии HR-специалиста.

Одной из актуальных форм взаимодействия HR-сообществ с учебными заведениями является организация круглых столов организация и проведение тематических круглых столов. Темы для обсуждений могут затрагивать вопросы открытия новых профилей подготовки, определения ключевых компетенций и учебных программ, формирования образовательных заказов на подготовку кадров, организации студенческих практик и стажировок, привлечения HR-экспертов к учебному процессу. Организация совместно с вузом олимпиад, конкурсов, хакатонов, привлечение экспертов HR-сообществ к мероприятиям университета позволяют не только выявлять и поощрять талантливых студентов, но и знакомить их с актуальными HR-практиками и инструментами.

**НАПРАВЛЕНИЯ И ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ЦЕНТРОВ  
КАРЬЕРЫ ОТРАСЛЕВЫХ ВУЗОВ В СОСТАВЕ  
ОБЩЕСТВЕННОЙ АССОЦИАЦИИ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ**

**Н.Я. Гарафутдинова,**

руководитель Центра реализации национальных и региональных проектов профессионального образования, занятости и трудоустройства ОмГУПС, канд. экон. наук, доцент кафедры «Таможенное дело и право»

*E-mail: GarafutdinovaNY@omgups.ru*

*Омский государственный университет путей сообщения  
г. Омск, Россия*

**DIRECTIONS AND OPPORTUNITIES FOR DEVELOPMENT  
OF CAREER CENTERS OF INDUSTRY UNIVERSITIES AS PART  
OF THE PUBLIC ASSOCIATION OF CAREER CENTERS**

**Natalya Yu. Garafutdinova,**

Head of the Center for the Implementation of National and Regional Projects of Vocational Education, Employment and Placement of Omsk State University of PS, Ph.D., Associate Professor of the Department of Customs and Law

*E-mail: GarafutdinovaNY@omgups.ru*

*Omsk State Transport University  
Omsk, Russia*

Центр реализации национальных и региональных проектов профессионального образования, занятости и трудоустройства в Омском государственном университете путей сообщения (далее ОмГУПС) сформировался в ноябре 2021 г., в университет тогда входили техникум железнодорожного транспорта (далее – ОТЖТ), медицинское училище (далее – ОМУЖТ) и филиал в г. Тайга на правах структурных подразделений, работа со студентами по мероприятиям по содействию трудоустройству ведется и в них, с учетом специфики подготовки (медицинский профиль – в училище и железнодорожный – в техникуме).

Так как ОмГУПС отраслевой, профильный университет прежде всего взаимодействовал со студентами, которые направлены РЖД (9 подразделений по всей Российской Федерации от Владивостока до Калининграда) на обучение по целевой подготовке. Безусловно, более 30 % студентов таким образом обучаются на направлениях инженерного профиля, как целевики в течение обучения получают дополнительно 2–3 рабочих профессии, и выходя на все виды практики в подразделения РЖД, а в дальнейшем на трудоустройство, являются более конкурентоспособными специалистами.

Формирование карьерных стратегий студентов с учетом личностно-профессиональных способностей и отраслевой специфики для работы предприятий

и организаций различных форм собственности стало еще одним направлением Центра. Таким направлением стало обеспечение органами службы занятости межведомственной координации мероприятий по профессиональной ориентации молодежи для предприятий, работающих на территории региона: развитие новых форм психолого-профориентационного сопровождения студентов, в том числе с использованием дистанционных и цифровых сервисов, коучинговых технологий, психологических тренингов, таких как: Моделирующая игра «4К-навыки будущего», Моделирующая игра «Бункер» тренинг «Я – лучший кандидат» [1, 2, 3].

Реализация мероприятий по профессиональной ориентации молодежи в рамках ежегодно проводимых мероприятий Всероссийской акции «Неделя без турникетов» под патронажем «Союза машиностроителей Российской Федерации» (в состав данного Союза входят крупнейшие предприятия, расположенные на территории Омской области).

Центр реализации национальных и региональных проектов профессионального образования, занятости и трудоустройства ОмГУПС совместно с кадровыми службами предприятий и кафедрами университета сформировал план проведения экскурсий и встреч на предприятиях различных форм собственности, с учетом специфики подготовки специалистов в стенах университета, соблюдения режимов предприятий на вход на территорию и санитарно-эпидемиологических требований, действующих на территории Омской области.

21 декабря 2021 г. в Правительстве Омской области состоялось заседание Омской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Помимо других вопросов в повестке дня рассматривались итоги проведения в 2021 году на территории Омской области Всероссийской акции «Неделя без турникетов».

Омский государственный университет путей сообщения отмечен благодарственным письмом заместителя председателя Правительства Омской области, Министра труда и социального развития Омской области, президента Союза «Омское Региональное объединение работодателей», председателя Омского регионального отделения ООО «Союз машиностроителей России» за активное участие в проведении на территории Омской области Всероссийской акции «Неделя без турникетов», вклад в трудовое воспитание подрастающего поколения [4].

Спецификой в 2022 и 2023 гг. стала работа в индивидуальном режиме с предприятиями ОПК. Прошли отдельные встречи на территории ОмГУПС с представителями подразделений ОПК, были организованы экскурсии на предприятия для студентов выпускных курсов [5, 6].

В комплекс мероприятий, направленных на профориентационное информирование о деятельности ведущих предприятий России и Омской области и популяризацию профессий и специальностей, востребованных на промышленном производстве, включались:

- знакомство студентов с работой предприятий, расположенных в регионе;
- дальнейшее содействие прохождению практики и возможному трудоустройству.

Ежегодно охват профориентационными мероприятиями в целях выбора профессии и построения карьеры выпускников выполняют все институты ОмГУПС. Всего за время проведения мероприятий 1155 студентов посетили

50 предприятий и организаций Омской области, узнали специфику их работы, основные направления и проекты деятельности, познакомились с продукцией предприятий, примерили свои навыки и компетенции для работы в таких структурах. Многие вопросы были заданы по функционалу работающих на предприятиях, социальному пакету, возможности прохождения практики.

Еще одним направлением деятельности Центра карьеры стало взаимодействие с Национальным Агентством квалификаций. ОмГУПС принял участие в программах и проектах Агентства по направлению «Наставничество» и получил право направить на программы повышения квалификации Агентства наставников из предприятий и организаций ОПК, с которыми взаимодействует университет. 9 человек из АО «Центральное конструкторское бюро автоматики» (далее «ЦКБА») были направлены на бесплатные программы повышения квалификации по направлению «Наставничество для молодежи и студентов».

Кроме того, еще одним примером работы в направлении «Наставничество» стало участие в мероприятии посвящения выпускников, работающих под руководством наставников предприятия ПАО «ОНХП», в молодые специалисты. Так, 30 декабря 2022 г. Центр карьеры Омского государственного университета путей сообщения принял участие в мероприятии посвящения студентов, отработавших по направлениям проектной деятельности в разные периоды в компании, по итогам работы на определенных должностях и по результатам рейтингов, баллов и результатам выполненных проектов, в молодые специалисты в ПАО «ОНХП» – Омскнефтехимпроект. На собрании присутствовали руководители подразделений ПАО «ОНХП», среди которых были выбраны и награждены памятными переходящими вымпелами и подарками лучшие наставники студентов. Институт наставничества официально закреплен в корпоративной культуре компании, его элементы совершенствуются ежегодно. В зависимости от новых проектов и по итогам года каждый наставник получает материальное вознаграждение от руководства организации за подготовку специалиста.

На данном мероприятии присутствовали и директора подшефных общеобразовательных школ, которые не только внимательно следят за индивидуальной образовательной траекторией своих воспитанников, но и формируют перспективный кадровый резерв в число студентов образовательных организаций, а в дальнейшем – в молодые специалисты ПАО «ОНХП» [7].

Учитывая, что в состав ОмГУПС входит Институт мировой экономики и ведется подготовка студентов по таким направлениям не железнодорожного профиля, как «Таможенное дело и право», «Менеджмент», «Инноватика», «Финансы и кредит», «Реклама», «Связь с общественностью», «Журналистика», Центр Карьеры совместно с областным бизнес-инкубатором провел исследования о намерениях и предпочтениях студентов ОмГУПС в сфере занятости, предпринимательской деятельности, в том числе лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ).

В рамках мероприятия «Неделя без турникетов» состоялась встреча студентов кафедры «Таможенное дело и право» на территории Омского регионального фонда поддержки и развития предпринимательства, где были освещены направления работы фонда поддержки предпринимательства, вопросы юридического сопровождения и оформления грантов и субсидий, проведения мастер-классов и

семинаров. Кроме того, даны примеры и подробные разъяснения по организации бизнес-миссий, реверсных, международных миссий для субъектов предпринимательства Омской области, о возможностях электронных торговых площадок.

ОмГУПС совместно с областным центром инклюзивного образования участвовал в 2022 г. в онлайн-вебинарах «Получение статуса самозанятого», «Формирование налоговой отчетности по самозанятости», «Социальный контракт для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ». Вообще работа с такой категорией является новым направлением для вуза в целом, т.к. еще несколько лет назад из-за обеспечения условия транспортной безопасности прием такой категории в университет не осуществлялся, а в настоящее время более 20 лиц с ОВЗ обучаются в университете. Мы заключили Соглашение с областным центром инклюзивного образования и участвуем во всех мероприятиях, проводимых центром для такой категории лиц, постепенно привлекая и студентов.

Новым направлением 2022 года стало вхождение Центра карьеры в проект Росмолодежи «Больше, чем работа», который нацелен на создание условий для профессиональной ориентации молодежи в субъектах Российской Федерации. Проект «Больше, чем работа» вошёл в долгосрочную программу содействия занятости молодежи на период до 2030 года, которая реализуется в рамках программы «Больше, чем путешествие». Программа решает проблему трудоустройства молодых специалистов [8]. Так, 8–9 декабря 2022 г. студенты ОмГУПС направлений подготовки «Теплоэнергетика и теплотехника», «Электроэнергетика и электротехника», «Электроснабжение железных дорог» приняли участие в образовательной поездке «Энерджи тур» в г. Тюмень в рамках программы «Больше, чем путешествие». В ходе двухдневного тура студенты ознакомились с главными объектами подстанции «Причал» – филиала АО «Россети Тюмень», пообщались с его сотрудниками. Межрегиональная распределительная сетевая компания Тюмени – крупнейшая электросетевая компания в Западной Сибири, вторая по величине в Российской Федерации. Подстанция является полностью автоматизированной. Во время экскурсии на предприятие ООО «Тюмень Прибор» ребята наблюдали за рабочим процессом, изучили направления деятельности компании. Цель компании – инжиниринг систем автоматизации в нефтегазовой, энергетической промышленности и иных областях. Программа поездки предусматривала встречи с экспертами в области энергетики, что помогло ребятам приобрести новые полезные знания, а также стать на шаг ближе к своему профессиональному пути.

Программа «Больше, чем путешествие» отражает ценности современного человека и новую философию путешествий: потребность в самореализации, саморазвитии, возможности проявить себя, свой талант, сделать полезное дело для своего региона и страны.

Ежегодно в апреле в ОмГУПС в обязательном порядке проводятся заседания Комиссии по трудоустройству, в состав которой входит ректорат университета, а также приглашаются кадровые службы и руководители предприятий ОАО «РЖД», промышленных и других предприятий г. Омска.

В 2020 г. в связи с пандемийными мероприятиями заседание Комиссии проводилось в смешанном формате, очном и дистанционном режимах, остальные приходили в вуз по согласованному графику. В 2021 и 2022 гг. заседание Комиссии проводилось в очном формате. На заседании комиссии директора институ-

тов представляли выпускников по нескольким критериям: средний балл по итогам обучения, участие в проектах, конкурсах, грантах, олимпиадах, а также в общественных мероприятиях. Представители работодателей могли задавать вопросы по профилю своих организаций присутствующим студентам и предлагать им места работы, с учетом наличия у студентов программ повышения квалификации, а также освоенных за время обучения программ по рабочим профессиям [9].

Для студентов выпускников, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования по специальности 34.02.01 Сестринское дело и 31.02.01 Лечебное дело, определившихся с последующим местом трудоустройства проводится личная встреча (собеседование) с администрацией лечебно-профилактического учреждения г. Омска или Омской области, по результатам которой предоставляется гарантийное письмо на предоставление рабочего места после успешного прохождения первичной аккредитации, а также возможность прохождения специализации (первичная специализированная аккредитация) за счет средств лечебно-профилактического учреждения г. Омска или Омской области.

ОТЖД проводил заседание Комиссии по трудоустройству с приглашением работодателей отрасли и индивидуально по каждому выпускнику рассматривал с ним социальный пакет и статус молодого специалиста в случае его определения на данное предприятие.

С 2021 г. ОмГУПС вошел в состав Общественной Ассоциации Центров карьеры, подключается, пока в онлайн-режиме, ко всем мероприятиям, проводимым Ассоциацией, участвует в различных совместных проектах.

В 2022 г. весной и осенью студенты кафедры «Таможенное дело и право» прошли программы повышения квалификации «Управление карьерой в международных организациях», сформированных МГИМО, получив дополнительные компетенции в сфере трудоустройства [10].

В ноябре-декабре 2022 г. состоялся Смотр-конкурс лучших практик содействия занятости трудоустройства студентов и выпускников, проводимый Министерством труда и социального развития Российской Федерации. Смотр-конкурс лучших практик трудоустройства призван выявить и внедрить в работу инновационные методики, лучшие практики взаимодействия участников экосистемы кадрового партнерства и вовлечь студентов в построение своих карьерных траекторий (центров содействия трудоустройству выпускников) образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций и системы показателей эффективности их деятельности. В планах создание и обеспечение деятельности межвузовских и региональных (базовых) центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) организаций.

Омский государственный университет принял участие в трех номинациях конкурса:

- 1) Лучшие практики взаимодействия с работодателем, образовательными организациями и центрами занятости населения;
- 2) Лучшие практики по привлечению молодежи на работу в регион;
- 3) Лучшие практики по сохранению молодежного кадрового потенциала региона.

ОмГУПС занял 1 место в номинации «Лучшие практики по сохранению молодежного кадрового потенциала региона» и 2 место в номинации «Лучшие практики по привлечению молодежи на работу в регион» [11].

Кроме того, для развития деятельности центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) организаций высшего образования ОмГУПС с марта 2022 г. участвует в программе Министерства образования и науки РФ «Акселератор Центров карьеры», пройдено 2 уровня с выполнением мероприятий по совершенствованию деятельности Центров карьеры, в данный момент участвует в аналитическом модуле.

Все вышеизложенное свидетельствует о возможностях дальнейшего развития взаимодействия, обмене опытом практик Центров карьеры и трудоустройства вузов в рамках Ассоциации. Для нашего Центра важна еще необходимость и возможность очного участия в мероприятиях, для личного общения с коллегами и обмена опытом работы как отраслевых центров, так и коллег из других ведомств.

#### *Список литературы*

1. Моделирующая игра «4К-навыки будущего». ОмГУПС: Текст: электронный. – URL: [https://www.omgups.ru/news/modeliruyushchaya\\_igra/](https://www.omgups.ru/news/modeliruyushchaya_igra/)
2. Моделирующая игра «Бункер». ОмГУПС: Текст: электронный. – URL: [https://www.omgups.ru/news/modeliruyushchaya\\_igra\\_bunker/](https://www.omgups.ru/news/modeliruyushchaya_igra_bunker/)
3. Тренинг «Я – лучший кандидат». ОмГУПС: Текст: электронный. – URL: [https://www.omgups.ru/news/ya\\_luchshiy\\_kandidat/](https://www.omgups.ru/news/ya_luchshiy_kandidat/)
4. Всероссийской акции «Неделя без турникетов». ОмГУПС: Текст: электронный. – URL: [https://www.omgups.ru/news/blagodarstvennoe\\_pismo](https://www.omgups.ru/news/blagodarstvennoe_pismo)
5. Акция «Неделя без турникетов»: итоги. ОмГУПС: Текст: электронный. – URL: [https://www.omgups.ru/news/itogi\\_uchastiya\\_omgupsa\\_v\\_aktcii\\_nedelya\\_bez\\_turniketov/](https://www.omgups.ru/news/itogi_uchastiya_omgupsa_v_aktcii_nedelya_bez_turniketov/)
6. Омская область вошла в тройку регионов – лидеров по итогам весеннего этапа «Недели без турникетов». ОмГУПС: Текст: электронный. – URL: [https://www.omgups.ru/news/omskaya\\_oblast\\_voshla\\_v\\_troyku\\_regionov\\_liderov\\_po\\_itogam\\_vesennego\\_etapa\\_nedeli\\_bez\\_turniketov/](https://www.omgups.ru/news/omskaya_oblast_voshla_v_troyku_regionov_liderov_po_itogam_vesennego_etapa_nedeli_bez_turniketov/)
7. Посвящение студентов ОмГУПСа в молодые специалисты ПАО «ОНХП». ОмГУПС: Текст: электронный. – URL: [https://www.omgups.ru/news/posvyashchenie\\_studentov\\_omgupsa\\_v\\_molodye\\_spetsialisty\\_pao\\_onkhp/](https://www.omgups.ru/news/posvyashchenie_studentov_omgupsa_v_molodye_spetsialisty_pao_onkhp/)
8. Проект «Больше, чем работа». ОмГУПС: Текст: электронный. – URL: [https://www.omgups.ru/news/proekt\\_bolshe\\_chem\\_rabota/?sphrase\\_id=150391](https://www.omgups.ru/news/proekt_bolshe_chem_rabota/?sphrase_id=150391)
9. Трудоустройство выпускников 2022 года. ОмГУПС: Текст: электронный. – URL: [https://www.omgups.ru/news/trudoustroystvo\\_vypusknikov\\_2022\\_goda/](https://www.omgups.ru/news/trudoustroystvo_vypusknikov_2022_goda/)
10. Закончилось обучение по программе повышения квалификации Центра карьеры МГИМО. ОмГУПС: Текст: электронный. – URL: [https://www.omgups.ru/news/zakonchilos\\_obuchenie\\_po\\_programme\\_povysheniya\\_kvalifikatsii\\_tsentra\\_karery\\_mgimo/](https://www.omgups.ru/news/zakonchilos_obuchenie_po_programme_povysheniya_kvalifikatsii_tsentra_karery_mgimo/)
11. Всероссийский конкурс лучших практик трудоустройства молодежи. ОмГУПС: Текст: электронный. – URL: [https://www.omgups.ru/news/vserossiyskiy\\_konkurs\\_luchshikh\\_praktik\\_trudoustroystva\\_molodezhi/](https://www.omgups.ru/news/vserossiyskiy_konkurs_luchshikh_praktik_trudoustroystva_molodezhi/)

## КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К СОТРУДНИЧЕСТВУ ВУЗА С КОМПАНИЯМИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОСТИ РЫНКА ТРУДА

**О.А. Золотина,**

руководитель отдела содействия трудоустройству и связям с выпускниками,  
канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и персонала экономического  
факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

*E-mail: Zolotina.o@gmail.com*

*МГУ имени М.В. Ломоносова  
г. Москва, Россия*

*Выход на новый уровень взаимодействия с внешними партнерами через реализацию комплексного подхода к сотрудничеству может позволить образовательным организациям решить ряд важных задач, в том числе структурировать взаимодействие с внешними партнерами; увеличить количество студентов, проходящих практики и стажировки в наиболее приоритетных для образовательной организации и региона компаниях; расширить перечень направлений сотрудничества с ключевыми, наиболее интересными и профильными организациями и, в результате, успешно сформировать у выпускников компетенции, востребованные на рынке труда. Организациям долгосрочное партнерство с вузами поможет привлечь молодые кадры для будущего развития бизнеса, а диалог с системой образования – более оперативно ориентировать об изменении потребностей для адаптации программ подготовки. Многим образовательным организациям еще предстоит внедрить формат взаимодействия с компаниями на долгосрочной основе и с двусторонней обратной связью для укрепления кадрового потенциала организаций и совершенствования содействия трудоустройству студентов.*

*Ключевые слова:* комплексный подход; взаимодействие рынка труда и системы образования.

## AN INTEGRATED APPROACH TO COOPERATION OF A UNIVERSITY WITH COMPANIES AS A FACTOR OF LABOR MARKET SUSTAINABILITY

**Olga A. Zolotina,**

Head of the Department of Employment Promotion and Alumni Relations, Candidate  
of Economics, Associate Professor of the Department of Labor  
and Personnel Economics

*E-mail: Zolotina.o@gmail.com*

*Lomonosov Moscow State University  
Moscow, Russia*

*Reaching a new level of interaction with external partners through the implementation of an integrated approach to cooperation can allow educational organizations to solve a number of important problems. Including structuring interaction with external partners; increase the number of students undergoing internships in companies that are the highest priority for the educational organization and the region; expand the list of areas of cooperation with the most interesting and*

*specialized organizations and, as a result, successfully develop in graduates competencies that are in demand in the labor market. Long-term partnerships with universities will help organizations attract young personnel for future business development, and dialogue with the education system will help them more quickly address changing needs to adapt training programs. Many educational organizations have yet to implement a format of interaction with companies on a long-term basis and with two-way feedback to strengthen the personnel potential of organizations and improve the promotion of student employment.*

**Keywords:** *integrated approach; interaction between the labor market and the education system.*

Настоящее время характеризуется быстрыми изменениями и рисками долгосрочного планирования. Задачи повышения устойчивости в период высокой неопределенности актуальны для экономики и для бизнеса, в целом, и каждой конкретной организации. С другой стороны, система высшего и профессионального образования гораздо дольше перестраивается в ответ на новые возможности и вызовы. И чем большее количество лет занимает подготовка выпускника, тем, в целом, менее адаптивна программа обучения.

Можно было бы предположить, что организации, находясь в более серьезной ситуации «выживания», не будут ориентированы тратить все более сокращающееся количество ресурсов на маркетинговую поддержку своей узнаваемости у молодых кандидатов, и интенсивность взаимодействия вузов и работодателей будет снижаться. Однако наиболее конкурентоспособные и ориентированные на стратегическое развитие организации – экономические лидеры отраслей и региональных экономических систем – не снижают, а, наоборот, расширяют и стараются диверсифицировать направления партнерства с системой подготовки будущих кадров. Этому в современной России способствуют такие факторы, как: *малочисленность молодых поколений* (количество кандидатов часто сокращается быстрее, чем количество вакансий); *заинтересованность в формировании востребованных компетенций у выпускников еще в период обучения, а не после трудоустройства* (во втором случае организация несет дополнительные издержки на дообучение и повышение квалификации); *наличие наработанных связей с системой образования* (и готовность к продолжению взаимодействия, часто с переориентацией с финансовых форм помощи на готовность делиться экспертизой и инвестировать время сотрудников в реализацию образовательного процесса); *в ряде отраслей и организаций – расширение спроса на труд* в связи с новыми возможностями и нишами для развития.

В данной ситуации важная задача вуза – быть готовым предложить не только карьерно-ориентированные варианты партнерства, а быть готовым более широко и комплексно взаимодействовать, координировать и развивать сотрудничество с приоритетными организациями.

Таким образом, можно дать следующее определение комплексного подхода к взаимодействию вуза и компаний-работодателей. Комплексный подход – это единая система сотрудничества с внешними партнерами, в рамках которой реализуются разные направления взаимодействия, и организации могут ежегодно выбирать наиболее интересные задачи и проекты для совместной работы.

Например, на рис. 1 в схематичном виде представлена структура возможных направлений сотрудничества организаций и экономического факультета МГУ име-

ни М.В. Ломоносова. При знакомстве и обсуждении сотрудничества с организацией отдел содействия трудоустройству и связям с выпускниками информирует организацию о других проектах и направлениях, которые могут быть заинтересованы в сотрудничестве. Это и учебные программы, и дисциплины основного и дополнительного образования, и школьные и студенческие проекты, и научно-исследовательское направление, и сообщество выпускников, направление работы со спонсорами и др. Поняв общую картину и разные «участки» возможного партнерства, организация может выбрать те из них, которые в максимальной степени отвечают ее задачам. При этом на постоянной основе перед началом нового учебного года организация может изменить перечень направлений взаимодействия.



Рис. 1. Направления взаимодействия с организациями-кадровыми партнерами в рамках комплексного подхода к сотрудничеству

Условия реализации комплексного подхода – это, в первую очередь, понимание ценности взаимодействия обеими сторонами. Формальное обоснование, которое должно дополнять эти намерения – это заключение долгосрочного договора о сотрудничестве, а также, после проведения установочных встреч – дорожная карта сотрудничества. Помимо этого, в рамках текущего взаимодействия необходимо:

*Со стороны компании* – выделение координаторов для взаимодействия с вузом как от HR-блока, так и от менеджмента. Идеальной по опыту ОСТиСВ, является ситуация, когда один из координаторов является выпускником соответствующего вуза. Это часто приводит к большей вовлеченности координатора в реализацию взаимодействия. Также возможно годовое бюджетирование затрат, если они запланированы при согласовании программы взаимодействия.

*Со стороны вуза* – координация взаимодействия от Центра карьеры с вовлечением координаторов от каждого подразделения. Направления подготовки; программы, с которыми реализуются проекты; проактивное общение, обратная связь по итогам реализации мероприятий; вовлечение активных студентов и студенческих проектов в реализацию взаимодействия.

В работе нашего Отдела мы анонсируем партнерам все возможные направления сотрудничества, организуем установочные встречи с руководителями других подразделений и проектов факультета, не связанных с направлением содействия трудоустройству, стараемся получать информацию о том, как реализуется сотрудничество с другими направлениями и помогать поддерживать его в случае необходимости или разрыва коммуникации. Ниже представлена примерная последовательность организации и реализации взаимодействия с компанией в рамках комплексного подхода к сотрудничеству (таблица).

Таблица

### Организация процесса взаимодействия

Задачи	Ответственные со стороны факультета
Установочная встреча	Инициатор взаимодействия (ОСТИСВ <sup>1</sup> , кафедра, сотрудник факультета и т.п.)
Согласование дорожной карты взаимодействия	ОСТИСВ, координаторы по направлениям, в рамках которых есть взаимная заинтересованность в сотрудничестве
Рамочный договор, его учет в информационной системе факультета	ОСТИСВ, договорной отдел
Реализация мероприятий в соответствии с дорожной картой	Координаторы по направлениям
Оценка удовлетворенности результатом	
Учет взаимодействий в информационной системе (CRM)	
Встреча – подведение итогов и обсуждение плана на следующий учебный год	ОСТИСВ, координаторы по направлениям
Ежегодно – инициирование сотрудничества с ключевыми компаниями перед началом учебного года	ОСТИСВ

В рамках своей работы при взаимодействии с долгосрочными партнерами мы ставим следующие внутренние цели подразделения:

1. Проведение рекрутинговых мероприятий для студентов от компании.
2. Вовлечение бизнес-экспертов организации в учебный процесс по программам магистратуры и, по возможности, бакалавриата и дополнительного профессионального образования.
3. Развитие базы контактов и предоставление доступа к ней для руководителей других подразделений факультета. В результате расширяется сотрудничество подразделений факультета и организаций по направлениям «Поддержка факультета и талантливых студентов» (именные стипендии от компаний), «Научно-исследовательская деятельность» (исследовательские практики и проекты

<sup>1</sup> ОСТИСВ – аббревиатура названия отдела содействия трудоустройству и связям с выпускниками.

для аспирантов), «Дополнительное профессиональное образование» (разработка совместных программ обучения с компаниями, привлечение экспертов проведению программ, привлечение слушателей), проект МАКС – проект по развитию управленческих компетенций студентов бакалавриата направления «Менеджмент» (привлечение специалистов по персоналу для проведения оценки компетенций и проведения тренировочных отборочных процедур; предоставление компаниями практических кейсов для решения студентами).

4. Содействие вовлечению студенческих проектов и отдельных активных студентов во взаимодействие с организациями-кадровыми партнерами.

Отдельное внимание хотелось бы уделить перспективности последней задачи – вовлечению студентов в проекты по взаимодействию с компаниями. Направление, которое развивается в настоящее время, это *программы амбассадоров*, когда компании привлекают студентов к проектной деятельности в качестве своих «представителей» в вузе. В задачи амбассадоров обычно входит распространение информации о карьерных мероприятиях и публикация информации о карьерных возможностях; помощь с организацией и проведением карьерных мероприятий по различным направлениям; консультирование студентов по вопросам карьерных возможностей компании; участие в текущих проектах компании; помощь компании в понимании интересов, потребностей и ограничений студентов как целевой аудитории и кандидатов на работу для компании. Также студенческие организации и проекты – Кейс-клубы, Советы молодых ученых, Студенческие проекты, направленные на развитие компетенций и проч. – могут быть частью системы комплексного взаимодействия и организации определенной активности, а Центр карьеры – оказывать административную и организационную поддержку, чтобы гарантировать организации качество реализации мероприятий.

Таким образом, задачи, которые могут решать компании в рамках долгосрочного взаимодействия:

- оптимизация издержек на привлечение «кандидатов с высоким потенциалом для развития»;
- продвижение бренда работодателя;
- повышение качества подготовки уже работающих сотрудников (через сотрудничество по направлению ДПО);
- вовлечение сотрудников в новые социальные и кадровые проекты и др.

Задачи, которые может решать вуз/факультет:

- повышение устойчивости взаимодействия с рынком труда;
- повышение эффективности содействия трудоустройству студентов в результате:
  - большей осведомленности студентов об организациях, содержании их работы и требованиях к компетенциям сотрудников;
  - практик и возможностей проектной деятельности учащихся для получения практического опыта;
  - большей узнаваемости студентов вуза и получения ими конкурентных преимуществ при отборе в компанию;
  - привлечение дополнительных возможностей для развития образовательной организации (привлечение аудитории на программы дополнительного образования; финансирование исследовательских проектов и стипендий; повышение практической ориентации образовательных программ и проч.).

**ГРАНТЫ КАК СРЕДСТВО ПРИВЛЕЧЕНИЯ РЕСУРСОВ В ЦЕНТРЫ  
КАРЬЕРЫ ВУЗА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИДЕЙ ПО КАРЬЕРНОЙ  
ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ**

**Н.В. Зубова,**

канд. техн. наук, директор Центра карьеры и трудоустройства НГТУ

*E-mail: zubova@corp.nstu.ru*

**А.В. Кичигина,**

ведущий специалист Центра карьеры и трудоустройства НГТУ

*E-mail: marsavina@corp.nstu.ru*

*ФГБОУ ВО НГТУ  
г. Новосибирск, Россия*

*В статье рассматриваются актуальные формы организации карьерных мероприятий и основные принципы формирования заявок для подачи проекта на получение грантовой поддержки от различных организаций. Данная тема актуальна, поскольку финансирование Центров карьеры в государственных учреждениях не всегда достаточно, поэтому получение грантов является одним из способов привлечения дополнительного ресурса для формирования материальной базы Центров карьеры, а также для реализации карьерных мероприятий, требующих значительных затрат.*

*Ключевые слова:* грантовая поддержка, карьерное мероприятие, Центры карьеры.

**ATTRACTION OF RESOURCES TO THE UNIVERSITY CAREER  
CENTERS FOR THE IMPLEMENTATION OF IDEAS FOR CAREER  
ORIENTATION OF YOUTH**

**Natalia V. Zubova,**

candidate of technical sciences, Director of the Career  
and Employment Center of NSTU

*E-mail: zubova@corp.nstu.ru*

**Anastasia V. Kichigina,**

leading specialist of the Career and Employment Center of NSTU

*E-mail: marsavina@corp.nstu.ru*

*Novosibirsk State Technical University  
Novosibirsk, Russia*

*The article discusses current forms of organizing career events and the basic principles of forming applications for submitting a project for grant support from various organizations. This topic is relevant because funding for Career Centers in government agencies is not always suffi-*

*cient, so obtaining grants is one of the ways to attract additional resources to form the material base of Career Centers, as well as to implement career activities that require significant costs.*

**Keywords:** *grant support, career event, career center.*

Система образования последние годы претерпевает значительные изменения. Помимо всеобщей цифровизации растут потребности молодежи в качестве и способах преподнесения информации. Кроме того, на рынке труда всё возрастают требования к наличию определенных “мягких” навыков, которыми к моменту окончания образовательных учреждений должны обладать выпускники. Поэтому одной из задач формирования “профессиональных кадров” является развитие у молодежи за время обучения в образовательных организациях определенных навыков, набор которых от года к году может меняться. Так, согласно исследованиям hh.ru, наиболее востребованными в 2023 году стали такие навыки, как: работа в команде, грамотная речь, деловое общение и др. [1]. И если формированием профессиональных навыков занимаются выпускающие кафедры, то за формирование “мягких” навыков ответственны другие подразделения вуза, студенческие объединения и, конечно, Центры карьеры. Важно грамотно разрабатывать план мероприятий и прописывать, какие цели преследуются и какие задачи решаются благодаря проведению мероприятий, экскурсий, участию в конкурсах и пр.

С каждым годом становится всё сложнее заинтересовать студенческое сообщество мероприятиями, направленными на формирование дополнительных надпрофессиональных навыков. На это есть несколько причин:

1) увеличение общего количества внешних и внутренних (вузовских) мероприятий, что создает большой информационный шум и затрудняет выбор студентами тех из них, которые будут наиболее полезны, с учетом личных предпочтений, знаний и навыков;

2) отсутствие понимания важности формирования надпрофессиональных навыков, главным образом у студентов младших курсов;

3) отсутствие финансовых средств для оплаты участия, дороги, проживания и питания, и др., так как далеко не все мероприятия носят безвозмездный характер, а многие из них проходят в других регионах;

4) психологическая неготовность к участию, которая может быть связана с низкой самооценкой, неуверенностью в себе и т.д.;

5) отсутствие высокого разнообразия в формах проведения и содержании мероприятий и др.

Все вышеуказанные причины дают основание к формированию «портрета» востребованного мероприятия по формированию надпрофессиональных навыков в глазах студенческого сообщества: такое мероприятие должно давать уникальные знания и навыки, должны быть привлечены интересные и разнообразные спикеры, предусмотрены различные форматы (интерактивные лекции, мастер-классы, тренинги и др.) и формы участия (онлайн, офлайн), иметь грамотную пиар-политику, а также мероприятие должно иметь достаточное финансовое обеспечение для качественного проведения. Создать мероприятие, отвечающее всем современным требованиям, достаточно сложно, особенно при отсутствии дополнительных финансовых средств и человеческих ресурсов у Цен-

тров карьеры, осуществляющих свою деятельность на базе бюджетных организаций. Поэтому одним из эффективных выходов может стать привлечение дополнительных грантовых средств.

Грант – это безвозмездное субсидирование как физических, так и юридических лиц в денежной или в натуральной форме, направленное на реализацию научного, медицинского, общественного, образовательного и художественного проекта [2]. Гранты могут быть государственными и частными. Приоритетным видом деятельности грантодателя является вложение денег в развитие определенных сфер общественной деятельности.

Гранты являются отличным инструментом для реализации различных проектов: социальных, инновационных, предпринимательских, а также помогают развивать молодежную науку и культуру. Подача заявки на грант – это своего рода искусство, которым можно овладеть со временем и пониманием основных принципов её формирования. Но, пожалуй, основной визитной карточкой будут уже реализованные проекты, поэтому немаловажно привлекать к формированию заявки тех, кто уже имел опыт реализации проектов с грантовой поддержкой.

Большинство имеющихся предложений по грантовой поддержке доступно для молодежи от 18 до 35 лет. Заявки можно подавать как от физических лиц и тогда они будут индивидуальными, либо получателем гранта может быть команда, в которую стоит включить и молодежь, и наставников – более опытных членов, имеющих определенные достижения в реализации проектов.

Основные требования, предъявляемые к проектам:

- проект должен быть уникальным и иметь потенциал для развития в будущем, либо должен быть доступен для тиражирования;
- проект должен быть социально значимым и решать какую-либо проблему: социальную, экологическую, научную;
- проект должен быть осуществимым за тот период времени, который отводится для его реализации, как правило – не более 1 года.

При рассмотрении заявок на грантовую поддержку эксперты обращают внимание на следующее: соответствие проекта целям и критериям грантовой программы; квалификация и опыт команды; софинансирование проекта и его поддержка партнерами, например, предприятиями региона, если говорить о карьерных мероприятиях; уникальность проекта, его отличие от прочих заявок, реализованных ранее или поданных на текущий момент времени; возможность реализовать проект при запрашиваемой финансовой поддержке и обозначенных сроках; важность проекта для социума.

Гранты можно использовать в следующих целях:

- проведение мероприятий и привлечение профессионалов в качестве спикеров, что повысит конкурентоспособность проводимого мероприятия в общем потоке;
- оплата доступа к высокофункциональным онлайн-платформам, если предусматривается онлайн формат проведения мероприятия или дублирование очного мероприятия в режиме онлайн;
- пополнение материально-технической базы Центра карьеры. Оборудование, приобретенное для реализации проекта по гранту, остается на балансе образовательной организации и может быть использовано для проведения после-

дующих проектов и осуществления трудовой деятельности, что существенно повысит эффективность работы подразделения;

- аренда помещений для проведения мероприятия, как небольших залов, так и целых комплексов, включая возможность проживания;
- организация питания и кофе-брейков на мероприятии;
- обеспечение трансфера участникам мероприятия до места проведения мероприятия и обратно;
- оплата услуг специалистов, обладающих теми компетенциями, которых нет у команды проекта, например, видеооператора, звукооператора, ведущего и т.д.;
- формирование призового фонда проекта, что является дополнительным стимулом для участия в проекте;
- разработка и изготовление сувенирной продукции и раздаточного материала для участников и партнеров проекта.

Полученные средства должны быть использованы только для решения задач, указанных в заявке по проекту, а получатель гранта должен подготовить отчетные документы, подтверждающие расходы денежных средств в соответствии с подготовленной ранее сметой. В процессе реализации проекта, как правило, допускается вносить незначительные изменения в смету, но производится это строго с согласия грантодателя. Во избежание сложностей по согласованию изменений, стоит уделить внимание тщательной проработке сметы на начальном этапе, стараясь учесть все нюансы.

Таким образом, грантовая поддержка является способом укрепления личных и профессиональных качеств, формирования творческих команд. Она позволяет сформировать и проработать надпрофессиональные навыки, такие как работа с информацией и аналитическое мышление, планирование расходов, связи с общественностью и многие другие, а также проявить творческие способности, выявить лидерские качества.

#### *Список литературы*

1. Топ востребованных навыков молодого специалиста: [сайт]. – URL: <https://novosibirsk.hh.ru/article/31231?ysclid=lmihbtwtv751506058> (дата обращения 06.03.2023)
2. КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения 14.09.2023)

## ДАУНШИФТИНГ КАК КАРЬЕРНАЯ СТРАТЕГИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЁЖИ

**Е.Н. Ильина,**  
магистрант

**Е.О. Климец,**  
заведующий сектором информационного сопровождения  
и мониторинга Центра карьеры

*E-mail: klimets@unn.ru*

*Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского  
г. Нижний Новгород, Россия*

*В современном городе человек больше не интересуется обществом с точки зрения его личностных, «общечеловеческих» качеств. Ракурс внимания направлен на его профессиональные навыки и компетенции. Так, в борьбе этих двух направлений развития человека, возникают альтернативные формы поведения, ориентированные на эскапизм и избавление от чрезмерной ответственности и суеты городских будней. Человек все больше хочет отстраниться от стандартизации своей жизнедеятельности. В этой связи, чрезмерно динамичный ритм городской жизни приводит к прогрессирующей усталости, что вызывает процесс субурбанизации. Субурбанизация характеризуется тем, что многие представители среднего класса предпочитают жизнь за городом. Нарастающий процесс субурбанизации сформировал новое течение – дауншифтинг. В данной статье рассматривается явление дауншифтинга как предпосылка альтернативной стратегии организации работы молодёжью. Были проанализированы данные Министерства труда Российской Федерации относительно группы населения, работающей удаленно, как на эту ситуацию повлияла пандемия Covid-19. Были определены специальности, пользующиеся наибольшим спросом в связи с актуализацией удаленного формата работы. Данные специальности были проанализированы как предпосылки к удаленной работе и, как следствие, потенциальному дауншифтингу.*

*Ключевые слова: дауншифтинг; мобильность; социальная мобильность; город; эскапизм; бегство; удаленный формат работы; фриланс; самозанятость.*

## DOWNSHIFTING AS A CAREER STRATEGY FOR MODERN YOUTH

**Elizaveta N., Ilyina**  
master's student

**Evgenia O. Klimets,**  
head of the information support and monitoring sector of the Career Center

*E-mail: klimets@unn.ru*

*National Research Nizhny Novgorod State University named after. N.I. Lobachevsky  
Nizhny Novgorod, Russia*

*In a modern city, a person is no longer interested in society from the point of view of his personal, “universal” qualities. The focus is on his professional skills and competencies. Thus, in the struggle between these two directions of human development, alternative forms of behavior arise, focused on escapism and getting rid of excessive responsibility and the bustle of urban everyday life. A person increasingly wants to distance himself from the standardization of his life. In this regard, the overly dynamic rhythm of urban life leads to progressive fatigue, which causes the process of suburbanization. Suburbanization is characterized by the fact that many members of the middle class prefer life outside the city. The growing process of suburbanization has formed a new trend – downshifting. This article examines the phenomenon of downshifting as a prerequisite for an alternative strategy for organizing work for young people. Data from the Ministry of Labor of the Russian Federation regarding the population group working remotely was analyzed, and how this situation was affected by the Covid-19 pandemic. The specialties that are in greatest demand due to the actualization of the remote work format were identified. These specialties were analyzed as prerequisites for remote work and, as a consequence, potential downshifting.*

**Keywords:** *downshifting; mobility; social mobility; city; escapism; escape; remote work format; freelancing; self-employment.*

Дауншифтинг (в переводе с английского «downshifting» – понижать передачу на автомобиле; ослабление интенсивности какого-либо процесса) – это явление, при котором люди отказываются от общепринятых установок на потребление определенных благ и ставят в приоритет «жизнь для себя», а именно: отрываются от непрерывного накопления материального капитала, карьерного роста, рутинной жизни «белки в колесе». Изучение такого явления как дауншифтинг и позволяет более подробно сформулировать причины и последствия субурбанизации в современном обществе.

Многие отечественные авторы определяют дауншифтинг в том числе и как рычаг социальной мобильности индивида в трудовой сфере деятельности [1]. В рамках данной характеристики, дауншифтинг предполагает как принадлежность, так и изменение профессиональной сферы деятельности. Чаще всего подразумевается переход на менее оплачиваемую работу или же тотальная переориентация на другую сферу деятельности. Основным же принципом организации труда дауншифтеров будет выступать свобода как автономность [2]. Это может выражаться в независимости в выборе заказчика, проекта, режима работы, формировании собственной стоимости на свои услуги.

Данные новшества были бы невозможны без постепенной индустриализации и цифровизации современного общества. Трансформации в экономике неизбежно приводят к изменениям в сфере труда. Возникновение такого явления как удаленный формат работы привело к реорганизации труда во многих сферах деятельности. Многие формы занятости получили новый формат – работа из дома. Наибольшую актуальность работа из дома получила, несомненно, во время карантина, вызванного вирусом Covid-19, поскольку именно в этот период цифровизация общества была значительно ускорена. Многие сферы были переведены в дистанционный формат работы. В данном случае отказ от благ цифровизации организациями и индивидами в целом был просто невозможен, его нельзя было больше игнорировать, как часто было принято до карантина.

В условиях ускорившейся цифровизации люди стали повышать квалификацию дистанционно и даже переобучаться на другое направление деятельности, поскольку очная работа была не всегда возможна. Такое расширение в выборе сферы труда индивидом было бы невозможно без цифровизации экономики. Ведь для удаленного формата работы, как и для обучения, необходим выход в сеть Интернет в любое удобное для пользователя время, что и приводит к самостоятельной организации графика, а не приписанной извне.

Согласно данным Министерства труда Российской Федерации еще в начале 2019 г. официально работали дистанционно 30 000 человек. Эта цифра значительно выросла в период пандемии, вызванной вирусом Covid-19 (см. табл. 1).

Таблица 1

**Число официально работающих удаленно, чел.**

2019 год	30 000
июнь 2020	2 000 000
ноябрь 2020	3 700 000

В 2020 г. число сотрудников, работающих удаленно, увеличилось в 110 раз. Современные условия продиктовали вынужденную организацию работы в «удалёнке», поскольку очный не был возможен в период самоизоляции. Как ни странно, данная тенденция сохраняется и развивается.

Рассмотрим динамику открывшихся вакансий в профессиональных областях за 2022 год. Согласно данным крупнейшего российского портала по поиску работы и сотрудников «HeadHunter», наблюдается значительный рост спроса по трудоустройству на следующие направления деятельности: информационные технологии, Интернет, телеком; маркетинг, реклама, PR; продажи; строительство, недвижимость (рис. 1).



Рис. 1. Динамика роста подаваемых работодателями вакансий в 2022 г., %

Согласно данной диаграмме существует яркая тенденция роста актуальности профессий, связанных с работой в Интернете, сферах IT и телеком. В сфере «информационные технологии, интернет, телеком» количество публикуемых вакансий увеличилось на 58% по сравнению с 2021 годом. Интересными в данном контексте оказались данные Федеральной службы государственной статистики. Так, с 2018 по 2020 г. количество выпускников-специалистов в отрасли информационно-коммуникационных коммуникаций оценивается в 98 100 человек (относительно нынешней или последней занимаемой должности). Для сравнения, за этот же период выпустилось 17 400 социологов из организаций высшего образования.

Обзор рынка труда в сфере маркетинга и рекламы, проведенный НИУ «Высшей школой экономики», показал, что в 2021 г. компании, размещающие предложения о работе в области «Маркетинг, реклама, PR», опубликовали более 20 000 вакансий по Нижегородской области, что на 42 % больше, чем за 2020 г. Справедливо также предполагать, что актуальным форматом в области маркетинга сейчас является именно удаленный формат работы, поскольку на данный момент существует множество обучающих онлайн-курсов в сфере маркетинга, что почти всегда влечет за собой индивидуальную организацию удаленной работы над проектами как личными, так и различных организаций. Поменялся ландшафт продвижения товаров и услуг в интернете, соответственно, изменились профориентационные потребности. Все эти факторы могут объяснять существующий рост спроса на рабочую силу в данной сфере на 27 % в 2022 году.

Именно актуализация удаленного формата работы и приводит к увеличению профессий и спроса на специалистов в данных сферах. А чем больше расширяются горизонты онлайн-профессий и актуализируется работа из дома как таковая, тем больше расширяется круг дауншифтеров, желающих самостоятельности и отсутствия «надзора» в своей профессиональной деятельности. Благодаря данным технологическим прогрессам, дауншифтинг может выступать одновременно как социальная и пространственная мобильность современной молодёжи. На данный момент существует гораздо больше возможностей зарабатывать на жизнь, не привязавшись к одному конкретному рабочему месту. Фриланс и самозанятость, удаленная работа, домашний офис – это формы занятости, которые раньше нельзя было выбрать. Так, сегодня можно отметить высокий уровень индивидуализации в пространственно-временной организации трудовой деятельности. Индивид-дауншифтер сейчас может разработать такую стратегию, которая позволяет избежать ситуации, когда значительную часть жизни за тебя определяет кто-то другой. Человек может в еще большей степени стать хозяином своей жизни.

#### *Список литературы*

1. Овечкина, Я.В. Особенности организации трудовой деятельности современных дауншифтеров / Я. В. Овечкина // Научный результат. Серия: Социология и управление. – 2015. – Т. 1. – № 3. – С. 83–88. – ISSN: 2408-9338.
2. Динейкина, Е.В. Духовно-ценностные ориентации дауншифтинга в контексте трансформации современного российского общества / Е.В. Динейкина // Социально-гуманитарные знания. – 2018. – № 5. – С. 77–84. – ISSN: 0869-8120.

## РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

**Е.А. Красилова,**

начальник Управления молодежной политики и воспитательной работы НГУ

*E-mail: e.krasilova@nsu.ru*

*Новосибирский национальный исследовательский государственный университет  
г. Новосибирск, Россия*

*В статье изучены механизмы реализации современной молодежной политики и воспитательной работы в Новосибирском государственном университете (НГУ). Сформулированы задачи молодежной политики в исследовательском университете, проанализированы практики воспитательной работы. Установлена историческая преемственность ряда мероприятий, проводимых в НГУ. Подчеркнута уникальность модели молодежной политики, реализуемой в университете, по целому ряду направлений.*

**Ключевые слова:** *Новосибирский государственный университет, молодежная политика, воспитательная работа.*

## IMPLEMENTATION OF YOUTH POLICY AT A RESEARCH UNIVERSITY: PROBLEMS AND SOLUTION

**Elena A. Krasilova,**

Head of the Department of Youth Policy and Educational Work of NSU

*E-mail: e.krasilova@nsu.ru*

*Novosibirsk National Research State University  
Novosibirsk, Russia*

*The article examines the mechanisms for implementing modern youth policy and educational work at Novosibirsk State University (NSU). The objectives of youth policy at a research university are formulated and the practices of educational work are analyzed. The historical continuity of a number of events held at NSU has been established. The uniqueness of the youth policy model implemented at the university in a number of areas is emphasized.*

**Keywords:** *Novosibirsk State University, youth policy, educational work.*

### **Введение**

Актуальность заявленной темы обусловлена целым рядом факторов. Реализация молодежной политики и воспитательной работы в сфере высшего образования базируется на определенной нормативной базе [1–2]. Документы, принятие которых инициировано Президентом РФ и Правительством России, определяют основные направления и содержание этой важнейшей работы с молодежью, задают определенные стандарты, актуальные для современного исторического периода.

Высшее образование в России – динамичная сфера, в которой можно выделить множество компонентов, отражающих состояние общества на современном этапе. Каждый конкретный вуз и его деятельность – это результат не только реализации политики в образовательной сфере на государственном уровне, но и реализации усилий самого вуза по своему развитию, а также реакция на запросы региона, в котором этот вуз расположен. Особая роль в социуме принадлежит национальным исследовательским университетам – драйверам по подготовке высококвалифицированных кадров и реализации крупных научно-технологических проектов.

Актуальность темы подтверждает историографический ресурс: проблемы реализации молодежной политики в современных вузах России рассматриваются в целом ряде монографий и статей, на специальных конференциях. Историографию проблемы можно условно подразделить на три группы: публикации, в которых анализируется система отечественного высшего образования и ее социальные функции; публикации, отражающие современный опыт реализации молодежной политики в вузах в масштабах всей страны; и, наконец, публикации, в которых раскрываются особенности реализации молодежной политики в конкретных вузах.

Подробнее остановимся на тех работах, которые раскрывают деятельность Новосибирского государственного университета (НГУ) в научно-образовательном, социокультурном, историческом аспектах, и которые помогают понять те основы, на которых строится современная жизнь университета. Своеобразным ориентиром в понимании современной миссии исследовательского университета служат публицистические и научные статьи ректора НГУ академика М.П. Федорука и ведущих ученых – организаторов учебного процесса [3–6], которые поднимают проблемы государственного уровня в сфере высшего образования, раскрывают насущные проблемы НГУ и предполагаемые пути их решения, затрагивают различные проблемы жизни студенчества.

Исторический опыт развития и уникальность подготовки кадров в НГУ к настоящему времени обобщен в ряде работ специалистов-историков [7–10]. Для нас особый интерес представляет история молодежных инициатив, связанная с организацией маевки, Интернедели, КВН и т.п. [11–14]. Важным ресурсом для изучения проблемы являются мнения самих студентов, которые они публикуют на сайте университета, высказывают в пабликах, Интернет-сообществах. Мнения студентов – важнейший канал обратной связи, который позволяет интегрировать в студенческую жизнь новые инициативы, корректировать имеющиеся социокультурные практики.

**Методологической основой исследования** выступает теория познания, в сочетании с принципами объективности и системности. Принцип объективности предполагает использование достоверных данных (в данном случае – данные отчетов НГУ, включая отчеты по реализации мер молодежной политики), а принцип системности рассматривает университет как систему, внутри которой действуют связанные между собой подсистемы, обеспечивающие деятельность функционала НГУ во всем его многообразии.

**Объектом исследования** является молодежная политика в современном вузе, в данном случае – в Новосибирском государственном университете. Предме-

том исследования является деятельность студенческих объединений (студенческих) клубов. Цель статьи – обобщить опыт работы Управления молодежной политики и воспитательной работы НГУ за последние несколько лет, обозначить проблемы и пути их решения в этой сфере.

### **Социокультурные условия для реализации молодежной политики**

Уникальная интеллектуальная атмосфера новосибирского Академгородка (Новосибирского научного центра – ННЦ), которая начала формироваться с конца 50-х годов XX столетия, стала средой для формирования уникальной идентичности, мировоззрения и ценностей не только у жителей научного городка, но также у приезжающих сюда на учебу молодых людей. С открытием в 1959 г. Новосибирского государственного университета как неотъемлемой части ННЦ начала формироваться многоступенчатая система подготовки кадров, уникальность которой признана во всем мире. В НГУ учащиеся с первых лет пребывания в Академгородке исподволь проникаются ценностями научной среды и академической культуры. Интеграция, существующая между университетом и научно-исследовательскими институтами, позволяет студентам уже с первых курсов обрести опыт работы в лабораториях этих институтов.

Главной отличительной чертой НГУ является то, что «на протяжении десятилетий в университете складывалась уникальная интеллектуальная творческая атмосфера, притягивавшая талантливых ребят со всей страны. С самых первых лет свобода мыслить и выражать свои мысли была визитной карточкой вуза» [5, с. 852]. Молодежь видит, воспринимает и впоследствии транслирует такие ценности академической науки как независимость и критичность мышления, восприимчивость к альтернативным взглядам, уважение к другой личности. Студенты перенимают у своих старших коллег-преподавателей и научных сотрудников любовь к познанию, изучению мира, узнают и принимают принципы академической свободы, у них формируется научная картина мира. Молодежь привносит свежий, нестандартный подход к научному познанию, с готовностью использует новые методы, легко взаимодействует с коллегами, адаптируется к быстро меняющимся условиям. Таким образом «образование через исследование» становится «воспитанием через исследование».

Создание качественной социальной среды для студентов позволяет им чувствовать себя частью университетского сообщества, полноправными и желанными участниками жизни университета, и как результат – амбассадорами НГУ в «большом» мире, трансляторами ценностей университета, научного познания и гуманизма.

Социальная среда университета состоит как из материальной составляющей – кампуса, аудиторий, лабораторий, рекреационных, творческих и спортивных объектов. Но важнее и ценнее человеческая составляющая, которая собственно и формирует ценности и жизненные установки студента. Это взаимоотношения студентов между собой, взаимодействие с преподавателями, представителями деканатов и других подразделений университета, с выпускниками и работодателями.

Формирование цельной, разносторонне развитой, гармоничной личности в университете происходит через разнообразную деятельность. Это не только

учебные занятия и научные изыскания, но и творчество, участие в культурных, общественных социальных проектах. Занимаясь такой деятельностью, студенты приобретают разнообразные общекультурные компетенции, опыт проектной деятельности, расширяют кругозор, учатся общаться. В результате по окончании университета многие чувствуют себя уверенно и гармонично, позитивно относятся к окружающей среде, к обществу, видят в нем свое место и готовы реализовать свой потенциал в наиболее перспективных научно-технологических, образовательных, социокультурных сферах.

### **Реализация молодежной политики в НГУ**

Актуальной задачей молодежной политики в исследовательском университете является проблема раскрытия творческого потенциала студентов с целью формирования не только научно-образовательных предпочтений, но и социокультурных, гражданских поведенческих стратегий в их дальнейшей жизни. Молодежная политика в НГУ призвана создавать формирующую среду, в которой эти задачи и цели будут реализовываться. Важнейшим условием организации воспитательной деятельности является разнообразие студенческих сообществ. В настоящее время в университете работают и развиваются студенческие клубы и студенческие объединения по различным направлениям: общественная деятельность и добровольчество, спорт, творчество, профессия и карьера, медиа и студенческие СМИ, интеллектуальные игры, КВН.

Система НГУ по реализации молодежной политики и воспитательной работы представлена следующими элементами:

1. Студенческое самоуправление и клубная система: включает в себя Объединенный совет обучающихся, Профсоюзную организацию студентов НГУ, студсоветы общежитий, студенческие объединения и клубы.

В качестве основных задач выделяем: вовлечение студентов в клубное движение с целью развития личностного потенциала; стимулирование совместной проектной деятельности; развитие преемственности традиций и руководства студенческими клубами НГУ; тиражирование лучших организационных и командных практик работы студенческих клубов; популяризация здорового образа жизни; поддержка приоритетных направлений молодежной политики: добровольчества, студенческого спорта, научных сообществ, студенческих СМИ, студенческих отрядов и др.

Разнообразие социокультурной среды университета отражает следующая статистика. В НГУ зарегистрировано более 60 студенческих клубов, в том числе 14 творческих коллективов, 15 общественных объединений, 12 профессиональных клубов, 4 студенческих СМИ, 4 студенческих спортивных клуба, 4 юмористических клуба и 7 клубов интеллектуальных игр. Всего в различных студенческих объединениях участвует 1708 обучающихся. Актив студенческого клубного движения составляет более 1100 человек. Совместно со студенческими объединениями проводится более 60 мероприятий в течение учебного года. При этом студенческие объединения регулярно получают организационную, ресурсную и методическую поддержку Управления молодежной политики и воспитательной работы НГУ. Так, в 2022 г. силами студенческих объединений НГУ проведено более 120 мероприятий по направлениям своей деятельности.

Процесс развития студенческих сообществ разбивается на несколько этапов:

- первый этап: вовлечение студентов в деятельность существующих студенческих клубов на первом курсе;
- второй этап: создание студентами самоорганизующихся объединений по интересам на втором курсе;
- третий этап: участие в проектных сообществах студклубов и руководство студенческими объединениями на старших курсах.

2. Необходимо отметить, что на всех трех этапах важную роль играет институт социального и предметного кураторства НГУ, который помогает студентам адаптироваться к студенческой жизни, узнавать традиции факультета, включаться в общественную деятельность на благо университета, выбирать векторы личностного развития. Ежегодно на факультетах и в институтах проводятся Школы социальных кураторов, проходит отбор кураторов и их обучение. Для кураторов, старост академических групп и молодых преподавателей реализуется дополнительная профессиональная программа «Основы допсихологической помощи» в рамках проекта «Ты не один». Основной целью проекта является повышение осведомленности обучающихся и преподавателей в области психологической безопасности. Предметное кураторство помогает освоению образовательной программы. Принцип обучения «равный равному» зачастую дает хорошие результаты и помогает участникам процесса осваивать новые компетенции.

Управление молодежной политики и воспитательной работы НГУ ежегодно реализует мероприятия, способствующие знакомству как можно более широкого круга студенчества с деятельностью студенческих клубов:

- Приветствие первокурсников «Open space picnic»: научно-популярные и развлекательные площадки с участием студенческих клубов, научный интерактив на большой сцене, музыкальный «Квартирник»;
- Ярмарка студенческих объединений и клубов: выступления творческих коллективов и презентация общественных и спортивных студенческих объединений;
- «Кампус-квест» с мастер-классами студенческих объединений на каждой станции;
- «Прогулка первокурсников»: экскурсия по достопримечательным местам студенческого городка со студентами старших курсов;
- «Ночь в НГУ»: интерактивные площадки и мастер-классы факультетов и студенческих клубов;
- Интернеделя: серия мероприятий, в том числе: интернациональный концерт «Диалог культур: вселенная звуков», интернациональный палаточный городок, «Интершествие», спортивный праздник «ИнтерИгры», марафон «Танцы мира», вечер итальянской культуры, образовательная акция «Контурная карта», интеллектуальная игра «ГеоКвиз», интернациональная вечеринка «ЭтноParty»;
- Конкурс студенческих проектов: поддержка и развитие студенческих инициатив;
- Школы актива студенческих объединений: выездные интенсивы для представителей различных студклубов;

– Обучение представителей студенческих объединений на курсах/тренингах по развитию организационных компетенций в НГУ (программа лидерства SMBA, Школа добровольца и др.);

– Наборы в студенческие объединения (проводятся в виде акций);

– Открытые занятия и мастер-классы студклубов;

– Торжественная церемония награждения актива студенческих клубов НГУ.

В последние несколько лет апробированы новые подходы к проведению таких мероприятий в формате онлайн. Успешным опытом стала трансляция ток-шоу «После пар» в прямом эфире. Так, в 2020 г. ведущие шоу провели интерактивные интервью в специально оборудованной студии с представителями всех студенческих клубов. Живое общение перемежалось показом видеороликов и музыкальными паузами. Всего вышло 4 выпуска ток-шоу. Трансляции посмотрело более 40 тыс. человек, включая студентов и их родителей, которые активно задавали вопросы и участвовали в розыгрышах.

Информационное сопровождение развития студенческих клубов в университете включает в себя:

– электронное издание «Памятка первокурсника» (подготовлена в виде красочных иллюстраций с разделом о внеучебной деятельности и направлениях деятельности студенческих клубов);

– информационные публикации в социальных сетях и студенческих СМИ;

– информационные материалы на сайте НГУ (специальный раздел);

– видеовыпуски с сюжетами о студенческих клубах университета;

– эфиры на студенческом радио НГУ «Кактус».

Особо следует отметить, что обучающиеся в НГУ студенты имеют возможность знакомиться с лучшими практиками студенческого самоуправления других вузов, посещать ключевые молодежные мероприятия страны, участвовать в ежегодной форумной кампании Росмолодёжи. Так, в течение 2022 г. было сформировано 52 студенческие делегации для участия в работе разноплановых федеральных, окружных и региональных студенческих площадок. Общее количество обучающихся, получивших поддержку в рамках студенческой мобильности, составило более 200 человек.

### **Преемственность традиций в реализации молодежной политики**

Необходимо отметить, что ряд сохраняющих свою популярность и актуальность мероприятий в НГУ имеет богатые исторические традиции. Значимой культурно-патриотической акцией, проводимой для всего населения Академгородка, но особенно для молодежи Новосибирского научного центра и университета, является празднование Дня Победы Советского Союза над фашистской Германией. Воспитательный потенциал данных мероприятий для молодежи формируется не сам по себе, а в тесной связи с общими направлениями патриотического воспитания учащейся молодежи России.

Традиции празднования Дня Победы зародились в советский период, а в настоящее время их формат отличается даже большим разнообразием, чем прежде. В 2023 году была организована культурно-историческая программа на открытой площадке перед главным корпусом НГУ, которая объединила в себе целый ряд ярких событий: концерт фронтовой песни, выступление духового оркестра, тан-

цевальные мастер-классы на мелодии военных лет, ретро-дефиле с демонстрацией нарядов 40-х годов прошлого века и рассказом о моде тех лет, интерактивные площадки «Ученые фронту», «200 фронтовых писем», «Ученые – фронтовики», «Поисковое движение», «Госпиталь», выставка ретро-машин.

Реконструкция исторических событий через художественные образы и культуру военных лет, ознакомление с персональными историями участниками тех трагических событий помогают молодежи воссоздать атмосферу военной эпохи, проникнуться пониманием единства фронта и тыла, когда жизнь всего населения страны была подчинена единой цели: «Всё для фронта, всё для Победы!». На площадках, воссоздающих историю повседневности военной поры, молодежь отчетливо сопереживает чувствам и эмоциям своих ровесников, живших в эпоху военного лихолетья. Приобщение к опыту поискового движения создает у молодых отчетливое понимание, что в стране, пережившей такие потери, но всё же одержавшей убедительную победу над врагом, «никто не забыт, и ничто не забыто».

Трансляцию традиций Академгородка можно проследить на примере маевки и Интернедели. Первая маевка 1966 г. прошла по инициативе студентов-комсомольцев во главе Г.А. Швецовым. Ее целью являлись приобщение молодежи к демократическим инициативам, укрепление интернационального сотрудничества студентов. С 1972 г. стала проводиться Неделя интернациональной дружбы, впоследствии Неделя интернациональной солидарности (Интернеделя), которая включала фестиваль политической песни, конкурс политического плаката, фестиваль политических фильмов и др. С 1991 г. Интернеделя проводилась под эгидой студсовета НГУ, который сохранил главные традиции маевки: музыкальный фестиваль и маевочный костер [13, с. 275, 277].

На каждом историческом этапе мероприятия маевки и Интернедели наполнялись актуальными смыслами, созвучными эпохе. Современная Интернеделя – значимая социокультурная акция для молодежи НГУ, Академгородка, вузов г. Новосибирска. Ее целью является содействие уважению, терпимости и взаимопониманию молодежи разных убеждений, культур и религий. Интернеделя включает в себя серию культурных, образовательных, спортивных событий, а ее программа состоит из 14–16 мероприятий. Общественный дискурс молодежь обсуждает в рамках семинаров и круглых столов. С культурными особенностями разных стран и народов студентов знакомят такие площадки, как интернациональный концерт «ИнтерПесня», культурно-образовательная площадка «Интернациональный арбат», и др. Участники площадок – не только новосибирские студенты, но также обучающиеся в НГУ иностранные студенты. Это позволяет проводить мероприятия с максимальной достоверностью и необходимым национальным колоритом.

Одной из визитных карточек НГУ на протяжении ряда десятилетий является деятельность факультетских юмористических клубов, которые ежегодно весной в серии «капустников» представляют новые программы. Еще в советский период популярность «капустников» шагнула за пределы Академгородка, и на представления в Большой зал Дома ученых стремились не только настоящие, но и бывшие студенты, молодежь огромного мегаполиса. Шутки студентов университета тут же шли в народ и являлись еще одним подтверждением креативной

атмосферы научного городка. Поэтому, когда программа центрального телевидения о состязаниях команд Клуба веселых и находчивых (КВН) стала набирать популярность в стране, сборная команда НГУ легко прошла конкурсный отбор. Средой, питающей движение КВН Новосибирского университета, являются три сильных юмористических клуба с многолетней историей: «Контора братьев Дивановых», «Квант», «Максимин».

В конце 1980-х гг. шутки команды КВН НГУ («Партия, дай порулить» и др.) сделали ее одной из любимых команд молодежной аудитории страны. В 1990-е гг. сборная КВН НГУ трижды выигрывала кубок КВН. Участие в КВН на высшем уровне – это способ укрепить имидж университета, дать студентам повод гордиться своим вузом. Однако в течение ряда лет в XXI в. развитию КВН в университете не уделялось должного внимания. При этом юмористические клубы факультетов НГУ не снижали свою активность. Понадобилась целая система мер, чтобы возродить традиции прошлых успешных лет.

Полноценное возрождение движения КВН можно фиксировать с 2020 г., когда сборная НГУ «Я обиделась» прошла в Высшую лигу КВН. Юмористы НГУ активно принимали участие в фестивалях и в различных лигах КВН в Новосибирске и за его пределами – клуб «Квант» физического факультета НГУ в межрегиональном фестивале СТЭМов «Бум» (г. Омск), получил спецприз «Лучшая реприза фестиваля».

Осенью 2022 г. при поддержке Управления молодежной политики и воспитательной работы НГУ прошла Юмористическая битва КВН НГУ «ХаХа баттл», в которой приняло участие 9 студенческих команд. Главным организатором мероприятия выступил юмористический клуб «Контора братьев Дивановых» механико-математического факультета университета. Победителем стала команда «Сборная племянников».

По итогам сезона 2022 года команда КВН НГУ «Сборная Кимоно» стала абсолютным победителем официальной лиги «КВН-СИБИРЬ», а также представила университет вместе с командой «Братя Жонас» на международном фестивале команд КВН в Сочи «Кивин 2023», где заслужила право на участие в центральных лигах международного союза КВН. В 2023 г. свои программы представили новые команды КВН НГУ – «Зачетная книжка» и «Оля Лукина», показавшие неплохие результаты [15].

#### **Уникальность модели молодежной политики, реализуемой в НГУ**

На основании анализа основных направлений реализации молодежной политики в НГУ есть основания говорить об ее уникальности в следующих аспектах:

1. Приоритетная поддержка и развитие студенческих инициатив, т.е. создание студенческих объединений по инициативе самих студентов (через доступную и прозрачную процедуру регистрации студенческих объединений; сопровождение обучающихся профильными подразделениями университета).
2. Постоянное внедрение новых форматов и целого комплекса мер по развитию клубного движения онлайн (трансляции, видео, эфиры на радио).
3. Проведение масштабных мероприятий, которые становятся платформой для реализации студенческими клубами своих идей и проектов (только некоторые примеры: спортивные ИнтерИгры традиционно проводятся Студенческим

спортивным клубом «Енот» с участием студенческих объединений «Волонтеры-медики» и «Добровольцы НГУ», организация интернациональных концертов – заслуга Музыкального клуба «Живая музыка» и Академического хора НГУ).

4. Деятельность в НГУ системы социального и предметного кураторства, которая способствует скорейшей адаптации студентов как к учебному процессу, так и к многообразию социокультурной жизни университета.

### **Заключение**

В динамично меняющемся мире молодежь занимает особое место – от уровня ее подготовки как в профессиональном, так и в морально-этическом плане зависит будущее развитие российского социума. Миссия национальных исследовательских университетов России – подготовить специалистов, способных ответить на новые вызовы времени. Жизнь в университете – это не только учеба. Это среда, которая формирует Человека и Гражданина. Поэтому осуществление молодежной политики в вузах представляется одним из важнейшим направлений молодежной политики в России. Молодежная политика – это живая материя, которая обогащается нормативными актами, конкретными практиками, инициативами молодых граждан страны. Анализ новейших трендов молодежной политики как в России в целом, так и в отдельных сегментах социума – масштабная задача, которую предстоит изучать не только теоретикам, но и специалистам, работающим в сфере науки и высшего образования.

### *Список литературы*

1. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/420237592> (дата обращения 20.08.2023).

2. Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей: Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405579061/> (дата обращения 20.08.2023).

3. Федорук М.П. Без стратегического объединения научных и образовательных структур мы отстанем от мировых тенденций // Наука в Сибири. – 2012. – № 25 (28 июня).

4. Собянин В.А., Дулепова Н.В. Новосибирский государственный университет как вектор развития фундаментального высшего образования // Естественно-научное образование: взаимодействие средней и высшей школы: сборник / под ред. В.В. Лунина и Н.Е. Кузьменко. – Москва: Изд-во Моск. ун-та, 2012. – С. 43–63.

5. Федорук М.П., Яковлева О.Е. НГУ – университет нового типа // Вестник Российской академии наук. – 2019. – Т. 89. – № 8. – С. 851–859.

6. Федорук М. Мы должны сделать Академгородок лучшим местом для жизни // Наука в Сибири. – 2020. – 29 июня. – URL: <http://www.sbras.info/articles/opinion/mikhail-fedoruk-my-dolzheny-sdelat-akademgorodok-luchshim-mestom-dlya-zhizni> (дата обращения 15.09.2023).

7. Куперштох Н.А. Академик И.Н. Векуа – первый ректор Новосибирского государственного университета // История науки и техники. – 2008. – № 10. – С. 2–9.

8. Аблажей Н.Н., Водичев Е.Г., Красильников С.А. Новосибирский государственный университет: создание, становление, развитие (1959–2019) / отв. ред. М.П. Федорук. – Новосибирск: ИПЦ НГУ, 2019. – 404 с.
9. Выборнова В.А. Новосибирский государственный университет – от идеи к реализации (1957–1959 гг.) // История науки и техники. – 2019. – № 7. – С. 3–10.
10. Выборнова В.А. Акторы становления Новосибирского государственного университета (1959–1962): опыт просопографического анализа // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. – 2021. – № 4 (40). – С. 26–41.
11. Борзенков А.Г. Молодёжь и политика: возможности и пределы студенческой самостоятельности на востоке России, 1961–1991 гг. – В 2 ч. – Новосибирск: Изд-во НГУ, 2003. – Ч. 1. – 241 с.; Ч. 2. – 245 с.
12. Выборнова В.А. Студенческие инициативы в НГУ в 1960–1980-х годах: направления, динамика формирования традиций // Российская молодёжь: от комсомола к современным формам политической организации: материалы межрегиональной научно-практической конференции. Новосибирск, 30–31 октября 2018 г. – Новосибирск, 2018. – С. 234–244.
13. Выборнова В.А. Маёвка Новосибирского государственного университета как феномен студенческой субкультуры: зарождение, трансформация, опыт (1966–2018 гг.) // Актуальные проблемы исторических исследований: взгляд молодых учёных: сб. материалов Всерос. молодёжной науч. школы-конф. с междунар. участием. Новосибирск, 19–21 сентября 2019 г. / редкол.: Т.И. Морозова и др. – Новосибирск: НГУ, 2019. – С. 271–280.
14. Шелегина О.Н., Куперштох Н.А. Исторический опыт и современные реалии в жизни научной молодёжи Новосибирского научного центра // Вестник Омского университета. Серия «Исторические науки». – 2022. – Т. 9. – № 3 (35). – С. 93–102.
15. Первые девочки-президенты и другие итоги сезона юмористических клубов НГУ. – URL: [https://www.nsu.ru/n/media/news/atmosfera/pervye-devochki-prezidenty-i-drugie-itogi-sezona-yumoristicheskikh-klubov-ngu/?sphrase\\_id=1628504#\\_iah4pnr07](https://www.nsu.ru/n/media/news/atmosfera/pervye-devochki-prezidenty-i-drugie-itogi-sezona-yumoristicheskikh-klubov-ngu/?sphrase_id=1628504#_iah4pnr07) (дата обращения 21.08.2023).

## ФОРМИРОВАНИЕ КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ КОМАНД КАК ДРАЙВЕР КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КОМПАНИЙ

**О.Е. Мартыненко,**  
аспирант

*E-mail: o.martynenko@uniqom.ru*

**Ю.В. Разумова,**  
доцент, д-р экон. наук, профессор кафедры экономики и управления

*E-mail: Yuliya.Razumova@vvsu.ru*

*Владивостокский государственный университет  
г. Владивосток, Россия*

*Статья актуализирует вопросы развития мягких навыков в период обучения студентов университета. Данный тренд обоснован всеобщим внедрением проектного управления, как в частных, так и в государственных структурах, в крупных корпорациях разных сфер и отраслей деятельности. Гибкое проектное управление предполагает формирование кросс-функциональных команд. Авторами проведён обзор понятий гибкого проектного управления и компетенций, необходимых при работе в кросс-функциональных командах.*

**Ключевые слова:** проектное управление, мягкие навыки, жесткие навыки, работа в командах, управление проектами.

## FORMATION OF CROSS-FUNCTIONAL TEAMS AS A DRIVER OF HUMAN RESOURCE POTENTIAL OF COMPANIES

**Oleg E. Martynenko,**  
post-graduate student of Economics and Management,

*E-mail: o.martynenko@uniqom.ru*

**Yuliya V. Razumova,**  
Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department  
of Economics and Management

*E-mail: Yuliya.Razumova@vvsu.ru*

*Vladivostok State University  
Vladivostok city, Russia*

*The article actualizes the issues of soft skills development during the period of university students' education. This trend is justified by the universal implementation of project management, both in private and public structures, in large corporations of different spheres and industries. Flexible project management involves the formation of cross-functional teams. The authors reviewed the concepts of flexible project management and competencies required in cross-functional teams.*

**Keywords:** project management, soft skills, hard skills, teamwork, project management.

Динамичное, развитие современных экономических систем обусловлено влиянием многих факторов. Современный мыслитель, футуролог Cascio Jmaís характеризует изменения акронимом новой реальности VANI мир, характерными чертами которого являются хрупкость, тревожность, нелинейность, непостижимость [1–2]. Механизмы и условия функционирования субъектов хозяйственной деятельности должны обладать высокими характеристиками адаптивности к изменениям, креативностью, инновационностью. Одному человеку не под силу принимать решения в постоянно изменяющихся экономических условиях. Отсюда, актуальность вопроса подготовки кадров, способных работать в кросс-функциональных командах набирает обороты. В то время, как в реальном бизнесе проектное управление и реализация бизнес процессов проходит в двух плоскостях: процессном и проектном, в университетах большее внимание уделяют жёстким навыкам, определяющим компетентность выпускника по направлению подготовки, что предполагает процессную работу. Цель данной статьи – провести обзор положений гибкого подхода в проектном управлении, а также компетенций, необходимых для формирования кросс-функциональных команд.

По мнению исследователей, гибкий подход в проектном управлении обусловлен инновационностью. По мнению А.А. Дорукиной, благоприятная, или конструктивная, инновационная среда позволяет организации непрерывно создавать инновации, успешно выводить их на рынок, формировать инновационные стратегии [3, с. 336]. По аналогии с бизнес-средой применительно к инновационному активу выделяют такие же составляющие: внутренний и внешний потенциал. Отдельные проекты, по определению экспертов американского Института управления проектами (PMI)<sup>1</sup>, представляют собой временное предприятие.

Найти подтверждение выдвинутой экспертами теории представляется возможным в определении проекта как такового в PMBOK (Project Management Body Of Knowledge) [4]. В данном документе определение проекта звучит как «временное предприятие, направленное на создание уникального продукта, услуги, результата». И практическое подтверждение данному определению мы можем наблюдать в любой организации, использующей проектные подходы. В процессе реализации проектов наиболее востребованной формой участников является кросс-функциональный подбор, включающий в себя наличие специалистов (как штатных, так и привлеченных при необходимости) из разных областей и подразделений, участие которых требуется для реализации той или иной задачи в рамках всего проекта или спринта на пути его реализации. В исследовании Д.С. Андросовой, посвященном формированию кросс-функциональной команды, идет описание компетентностного подхода к формированию команды [5]. Однако, как и заявлено в самом исследовании, кросс-функциональная команда состоит из специалистов в разных областях, что и является одним из усложняющих факторов в формировании кросс-команды, в процессе которого учитываются как личностные качества и компетенции ее участников, так и профессиональное направление деятельности, что перетекает в такие составляющие компетенций, как опыт и знания именно в первоначальной профессиональной сфере. Это говорит о том, что жёсткие навыки являются первичными у членов кросс-функциональной команды, но далеко не единственными.

По мнению О.Л. Чуланова, Т.Ю. Глухова, для того чтобы сформировать успешную команду в гибком проектном управлении мало обучить сотрудников и пытаться изменить их мышление, еще требуется правильно оценить и подобрать коллектив, дав оценку каждому сотруднику команды [6]. Это необходимо для выявления тех сотрудников, которые не подходят и, разумеется, это могут быть хорошие сотрудники, но по определённым критериям они могут быть несовместимы с командой проекта.

Формированию команды проекта посвящено большое множество исследований от авторов из разных стран. Так, П. Блэкуэлл выпустил статью *Project management competency framework*, где подробно описаны и структурированы качества и способности членов команды проекта, которые могут быть необходимы для успешного результата и, самое главное, продуктивного процесса работы внутри команды [7]. Блэкуэлл выделил структуру необходимых компетенций, насчитывающую 11 групп, включающих необходимые качества, превратив свое исследование в целую систему оценки. В результате использования данной системы оценивания компетенций автор предлагает градацию кандидатов и членов команды по 5-ступенчатой системе, а также характеризует присущие качества каждой из ступеней. Система предлагает характеризовать оцененные компетенции по следующим уровням: Осознанный, Имеющий практику, Компетентный, Профессионал, Эксперт. Где осознанный член команды имеет лишь осведомленность о необходимых знаниях для их применения, а эксперт уже обладает данными знаниями, умеет критически мыслить, оценивать, адаптировать и разрабатывать новые теории и методы. И одной из отличительных черт эксперта, по мнению Блэкуэлла, является признание такого члена команды от вышестоящих специалистов.

Вышеизложенные ссылки на авторитетных авторов позволяют заключить, что в условиях меняющегося, непредсказуемого мира, когда скорость генерации продуктов увеличивается, для специалистов современных организаций важным аспектом подготовки являются мягкие навыки. Основные сложности в их адаптации к практической работе связаны отнюдь не с отсутствием узко профессиональных знаний, а с неумением работать с людьми, брать на себя ответственность, самостоятельно и критически мыслить, принимать решения, использовать полученные профессиональные знания на практике в нелинейных ситуациях. Один из ключевых запросов работодателей из всех сфер – гибкие навыки. Бизнес ожидает от молодых сотрудников уверенного владения новыми технологиями, умения работать в команде, быстро адаптироваться к переменам, обладать способностью работать в кризисных ситуациях.

#### *Список литературы*

1. Cascio, Jamais. Facing the Age of Chaos // [medium.com/@cascio/](https://medium.com/@cascio/) Apr 29, 2020. Доклад. – URL: <https://blog.bitobe.ru/uploads/post/3594/doklad-bitobe-ovuzovah-bani-mira.pdf>
2. Какой мир пришёл на смену VUCA? BANI как новый способ осмыслить меняющуюся реальность. Команда BITOBE // 02.11.2021. – URL: <https://blog.bitobe.ru/article/kakoy-mir-prishel-na-smenu-vuca/> (дата обращения 27.02.2023).

3. Дорукина А.А. Гибкие подходы к управлению инновационными проектами организаций: значение и возможности Agile // Экономика, предпринимательство и право. – 2021. – Т. 11, № 2. – С. 336.
4. PMI, "A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide)". 6th ed., Newtown Square, PA: Project Management Institute; 2017.
5. Андросова Д.С. Формирование кросс-функциональной команды посредством применения компетентностного подхода // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2022. – №3(7).
6. Чуланова О.Л., Глухова Т.Ю. Исследование реализации проектного управления с использованием методологии гибкого управления проектами на основе ценностей Agile // Вестник Евразийской науки. – 2019. – №4.
7. Rezende, L. B. D., & Blackwell, P. (2019). Project management competency framework. Iberoamerican Journal of Project Management, 10(1), 34-59. Статья. – Текст: электронный. – URL: <http://www.ijopm.org/index.php/-IJOPM/article/view/439>

## ПЕРСПЕКТИВЫ И РИСКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА И HR-СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

**Д.С. Обидин,**

аспирант кафедры отраслевой и прикладной социологии

*E-mail: foltergyest@gmail.com*

*Национальный исследовательский Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского  
г. Нижний Новгород, Россия*

*В статье анализируются риски использования технологий искусственного интеллекта в работе HR-специалистов в условиях современного рынка труда. Цель статьи – показать преимущества и недостатки использования технологий ИИ в отрасли, обозначить навыки, необходимые современному HR-специалисту для конкурирования с технологиями ИИ. Сделан вывод о том, что необходимо формирование новых компетенций у HR-специалистов путем использования практического применения ИИ как в обучении, так и в применении навыков на практике.*

**Ключевые слова:** рынок труда, управление персоналом, HR-специалисты, технологии ИИ.

## PROSPECTS AND RISKS OF INTERACTION BETWEEN ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND HR SPECIALISTS IN THE MODERN LABOR MARKET

**Dmitry S. Obidin,**

post-graduate student of the Department of Industrial and Applied Sociology

*E-mail: foltergyest@gmail.com*

*National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod  
Nizhny Novgorod, Russia*

*The article analyzes the risks of using AI technologies in the work of HR specialists in the modern labor market. The purpose of the article is to show the advantages and disadvantages of using AI technologies in the industry, to identify the skills necessary for a modern HR specialist to compete with AI technologies. It is concluded that it is necessary to develop new competencies among HR specialists through the use of practical application of AI both in training and in applying skills in practice.*

**Keywords:** labor market, personnel management, HR specialists, AI technologies.

Сегодня существует множество опасений, что технологии ИИ заменят ряд профессий, и среди них – сотрудники кадровых агентств и специалистов HR. С одной стороны, ИИ расширяет возможности деятельности человека, с другой, сфера HR не застрахована от процессов автоматизации и делегирова-

ния ряда задач искусственным помощникам. Следовательно, отвечая на вызовы, индустрия ставит новые задачи перед специалистами и выпускниками вузов.

Роль влияния ИИ на рынок труда [2], угрозы технологической безработицы [4], необходимость быть готовыми к новым вызовам обсуждаются многими исследователями, особенно зарубежными [3; 5]. Однако большинство таких исследований проводится с экономических, технологических и политических позиций, в меньшей степени захватывая человеческий фактор, в особенности необходимость выработки новых компетенций для предотвращения возможных кризисных явлений на рынке труда [6]. При этом превентивные меры должны касаться как работников кадровых агентств, так и будущих соискателей вакансий на рынке труда [1].

Для начала следует понять, как HR-специалисты используют ИИ уже сейчас. Первыми областями, где был использован ИИ, стали подбор и найм персонала, при этом ИИ был включен практически во все аспекты процесса найма: от отбора резюме на соответствие профессиональным требованиям, предъявляемым к соискателям до тестирования и установления адекватной заработной платы. Для этого использовались, например, системы отслеживания кандидатов на базе ИИ (ATS). Затем в подбор персонала включились ChatGPT, которые активно используются для описания вакансий и требований к кандидатам. Третьим шагом стало применение технологий ИИ для адаптации сотрудников к рабочему процессу. С помощью ИИ были созданы специальные платформы для заполнения различных форм, планирования рабочего процесса и т.д. Одновременно с адаптацией были разработаны и сервисы для офбординга – например, когда сотрудник компании увольняется, система блокирует его доступы к данным и документам, удаляет учетные записи сотрудника и т.д.

Особо следует обратить внимание на следующий этап, когда были созданы аналитические платформы на основе ИИ, позволившие обрабатывать огромные массивы данных и прогнозировать поведение персонала компаний, выявлять тенденции развития и пробелы в профессиональных навыках. Аналитические платформы оказывают большую помощь HR-специалистам, предоставляя данные для разработки программ переобучения и повышения квалификации. Появление же чат-ботов и виртуальных помощников позволило проводить работу с персоналом практически круглосуточно: предоставлять справочную информацию, отвечать на вопросы и т.д.

Также ИИ расширил возможности для индивидуальной работы с сотрудниками, разрабатывая на основе многочисленных данных персональные траектории обучения и развития. Кроме того, с помощью ИИ можно создавать обучающий контент с генерацией элементов обратной связи.

Чтобы понять, каким именно образом HR-специалисты подвержены риску потери рабочих мест, необходимо, в первую очередь, оценить эти риски, а во-вторых, определить действия по оптимизации данных рисков (см. табл. 1).

**Оценка рисков для HR-специалистов**

Уровни риска	Высокий риск	Умеренный риск	Низкий риск
	Администраторы отдела кадров	HR- бизнес-партнеры	Специалисты по персоналу
	Руководители групп по расчету заработной платы	Аналитики HRIS (эксперты по информационным технологиям и данным в области управления персоналом)	Ученые, работающие с данными

Для оптимизации подготовки кадров для отрасли необходимо также понимать преимущества и недостатки применения технологий ИИ в деятельности HR-специалистов (см. табл. 2).

**Преимущества и недостатки применения технологий ИИ в деятельности HR-специалистов**

Преимущества	Недостатки
Повышенная эффективность и производительность	Утрата личностного/персоналистского подхода
Более структурированные процессы	Отсутствие человеческого фактора
Снижение затрат	Рост безработицы
Уменьшение повторяющихся и трудоемких задач для групп людей	Вымывание слоя специалистов высокого уровня
Больше принятия решений на основе данных	Погрешности количественных методов

Далее возникает закономерный вопрос – сможет ли ИИ со временем полностью вытеснить HR-специалистов? Из таблицы видно, что в таком виде вопрос не совсем корректен, и на основании анализа преимуществ и недостатков применения технологий ИИ в деятельности HR-специалистов вопрос необходимо задать следующим образом: Приведет ли ИИ к трансформации деятельности и профессиональных навыков HR-специалистов? Несомненно. Но он может привести и к перераспределению ролей в сообществе HR-специалистов, поскольку ИИ не только будет присутствовать на протяжении всей деятельности специалиста по найму персонала, но и в качестве части рабочей силы, которой должен будет управлять HR. Сейчас HR-специалисты взаимодействуют с «живыми» сотрудниками, выполняющими свои непосредственные задачи. В будущем им придется иметь дело с роботами, работающими вместе с людьми. Таким образом, специалистам по персоналу потребуются не только оценить ботов с ИИ, но и определить, как этих ботов можно включить в будущие кадровые планы.

Изменит ИИ и деятельность специалистов-практиков. Им, безусловно, будет необходимо развивать новые навыки, чтобы конкурировать с технологиями ИИ. Только человек может понять реальные потребности производственных и бизнес-структур, следовательно, HR-специалистам будет необходимо согласовывать свои решения с потребностями производства (см. табл. 3).

Таблица 3

### Навыки применения ИИ в HR

Виды навыков	Содержание
Деловые навыки	Согласование решений с потребностями производства.
Коммуникативные навыки	Способность коммуницировать с разного рода людьми, как использующими ИИ в своей работе, так и не использующими
Технологические навыки	Способность внедрять технологии в повседневную деятельность
Поведенческие навыки	Способность видеть ситуацию с разных сторон: как со стороны человека, так и со стороны технологии
Навыки решения проблем	Способность работать с технологиями, отвечающими за смежные задачи
Профессиональные навыки	Непредвзятость, стремление узнать больше о взаимодействии человека и технологии
Личностные навыки	Креативность, любопытство

Какие выводы можно сделать уже сейчас? Одним из последствий повсеместного внедрения ИИ может быть замена многих уже существующих профессий технологиями ИИ. Сегодня необходимо не только осознать потенциал новых технологий, но и изменить контекст применения на социально значимый. А это значит, что ИИ необходимо применять и для подготовки HR-специалистов с целью выработки необходимых навыков и компетенций для современного рынка труда. Современные образовательные методики и подходы к обучению стремятся соответствовать потребностям высокотехнологичного общества. Однако технологии развиваются гораздо быстрее, чем реализуются образовательные программы и общество осознает данные изменения. Поэтому и важно использовать технологии ИИ в обучении, так как это позволяет воспроизвести практики, которые с обучением имеют мало общего. А применение практических навыков в профессиональной деятельности открывает новые возможности для решения традиционных проблем в области подбора персонала и управленческой деятельности и минимизирует риски совместной деятельности человека и ИИ.

#### Список литературы

1. Обидин Д.С. Искусственный интернет в управлении человеческими ресурсами: ожидание vs реальность // Перспективы: сборник научных статей магистрантов и аспирантов. – Нижний Новгород, 2021. – С. 140–145.
2. Acemoglu D., Autor D., Hazell J., & Restrepo P. AI and jobs: Evidence from online vacancies // Journal of Labor Economics. – 2022. – № 40. – P. 293–340.

3. Bárány Z. L., Siegel C. Job Polarization and Structural Change // American Economic Journal: Macroeconomics. – 2018. – 10(1). – P. 57-89.
4. Clifton J., Glasmeier A., Gray M. When machines think for us: the consequences for work and place. – Oxford: Oxford University Press UK, 2020. – № 13. – P. 3–23.
5. Ernst E., Merola R., Samaan D. Economics of artificial intelligence: Implications for the future of work // IZA Journal of Labor Policy. – 2019. – № 9 (1). – P. 1–35.
6. Frey C. B., Osborne M. A. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation // Technological Forecasting and Social Change. – 2017. – № 114. – P. 254–280.

## МЕХАНИЗМЫ СГЛАЖИВАНИЯ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ АГРАРНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ

**Е.В. Плотникова,**

начальник отдела организации практик и содействия  
трудоустройству выпускников

*E-mail: plotnikovaev@gausz.ru*

**О.А. Шахова,**

канд. с.-х. наук, доцент кафедры земледелия

*E-mail: shahovaoa@gausz.ru*

*Государственный аграрный университет Северного Зауралья  
г. Тюмень, Россия*

*В статье показаны механизмы сглаживания проблем трудоустройства выпускников аграрного университета по средствам организации качественных практик на высокотехнологических предприятиях Тюменской области; повышения уровня навыков поведения на рынки труда за счёт тренингов, мастер-классов и т.д.; попытка изучения «гибких навыков» способствующих развитию карьеры молодых кадров.*

**Ключевые слова:** практика, трудоустройство, карьера, выпускник.

## MECHANISMS FOR SMOOTHING THE PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF GRADUATES OF AGRICULTURAL UNIVERSITIES

**Ekaterina V. Plotnikova,**

head of the Department of practice and employment of graduates

*E-mail: plotnikovaev@gausz.ru*

**Olga A. Shakhova,**

Ph.D. s.-x. Sciences, Associate Professor, Department of Agriculture

*E-mail: shahovaoa@gausz.ru*

*FGBOU VO GAU Northern Urals  
Tyumen, Russia.*

*The article shows the mechanisms for smoothing the problems of employment of graduates of the agricultural university by means of organizing high-quality practices at high-tech enterprises of the Tyumen region; increasing the level of behavior skills in labor markets through trainings, master classes, etc.; an attempt to study "flexible skills" that contribute to the career development of young personnel.*

**Keywords:** practice, employment, career, graduate

Современный рынок труда требует активного включения выпускников в рабочие процессы [2], для решения этой сложной задачи необходимо теоретические знания [8, 9] синтезировать с практическими навыками [6,7], которые обучающиеся приобретают при прохождении практик. Практическое обучение – не только влияет на качество подготовки, но и является серьезным инструментом для привлечения выпускников на работу.

Модель практической подготовки в ФГБОУ ВО ГАУ Северного Зауралья выглядит следующим образом: на 1 курсе студенты получают базовые практические навыки на учебной практике; на 2-3 курсах – навыки работы в условиях функционирования инновационных предприятий; на выпускных – выполняют выпускную работу с последующим трудоустройством. В среднем продолжительность практик: 26 недель на программах бакалавриата и 18 недель на программе специалитета. На специалитете практик меньше, но много лабораторных работ, поэтому практическая подготовка от этого не страдает. Учебная практика в основном проводится на объектах университета, т.е. в специализированных лабораториях, в учебно-опытном хозяйстве, ветеринарной клинике и т.д. Производственную практику студенты проходят на предприятиях. Подавляющее большинство (80%) на предприятиях Тюменской области.

Надо отметить, что от практики положительный опыт [1, 4, 5] приобретают все стороны – и университет, получающий отзывы со стороны организаций, принимающих студентов на практику, о качестве обучения, и студент, имеющий возможность применить приобретенные теоретические знания, и принимающее его предприятие, приобретающее возможность присмотреться к потенциальным кадрам.

Для практической подготовки обучающихся университетом заключено около 400 соглашений о сотрудничестве.

В 2019 г. постановлением правительства Российской Федерации утверждена программа «Комплексное развитие сельских территорий» согласно, которой в период прохождения производственной практики обучающимся оплачивается проезд, проживание, питание и выплачивается заработная плата. Наш университет включился в эту программу в 2021 г., такой возможностью воспользовались 20 чел., в 2022 – 87, в 2023 г. запланировано привлечение 90 студентов. В основном это направления подготовки Ветеринария, Зоотехния, Агрономия и Агроинженерия. Постоянным партнером является ЗАО «Племзавод-Юбилейный» (Ишимский район, Тюменская область), где отлично налажено кураторство и наставничество.

В условиях пандемии 2020 г. практика проводилась в дистанционном формате, и чтобы поддержать студенческое сообщество в такой трудный период университету в рамках программы министерства образования и науки РФ по содействию занятых студентов в Тюменской области удалось трудоустроить около 300 человек (с оплатой 10 000 руб.).

Еще один механизм реализации практики и трудоустройства с минимальной оплатой труда – это организация стажировки на предприятиях Тюменской области в рамках сотрудничества с Центром занятости. В 2020–2022 гг. численность привлеченных была небольшая, но 2023 г. благодаря слаженной работе отдела организации практик и трудоустройства выпускников, дирекций учебных

институтов и обучающихся планируем – 100 чел., 50 уже проходят данную стажировку и на предприятиях, и в структурных подразделениях университета.

Для того чтобы повысить конкурентоспособность студентов и выпускников на рынке труда [3, 10], сформировать способность к планированию своей карьеры, к саморазвитию и приобретению профессиональных навыков и компетенций была проведена следующая работа: экскурсии на предприятия Тюменской области, презентации компаний, мастер-классы, тренинги, встречи с успешными выпускниками.

По данным Минобрнауки России, доля занятых выпускников в период с 2019 по 2021 г. значительно выросла и в среднем по университету составила 98%. Средняя заработная плата имеет тенденцию к снижению и составила чуть более 40 тыс. рублей. Выпускники очной формы обучения текущего года выпуска или предшествующего при трудоустройстве на сельских территориях имеют возможность получить субсидию из средств федерального бюджета в размере 300 тыс. рублей, ее воспользовались в 2021 г. – 12, 2022 г. – 9 выпускников.

Для определения уровня удовлетворенность качеством подготовки обучающихся и выпускников в начале марта мы запустили анкетирование работодателей в разрезе направлений подготовки, которое содержит 15 вопросов. Сейчас делать выводы рано, так как выборка еще небольшая. В конце апреля после анализа массива анкет определиться общий настрой респондентов. Полученные данные позволят сделать выводы о соответствии теоретической и практической подготовки требованиям работодателей; степени востребованности обучающихся и выпускников, помогут выявить те направления образовательной деятельности, которые необходимо усилить для повышения конкурентоспособности и большей мобильности выпускников на современном рынке.

Чтобы максимально отработать вопрос о трудоустройстве с выпускниками в начале 2023 г., было проведено их анкетирование. На вопрос: чем планируете заняться после окончания обучения 82% ответили буду работать, около 90% предполагают работать по специальности. С местом трудоустройства определилось чуть менее 50% опрошенных, это очень низкий показатель.

Для информирования выпускников о состоянии рынка труда в дирекции учебных институтов была отправлена информация о потребности в специалистах с высшим образованием на предприятиях 22 муниципальных образований Тюменской области, которую предоставил департамент АПК; организована серия карьерных мероприятий, главным событием которой была Ярмаркой вакансий.

Информирование обучающихся о местах практики и трудоустройстве происходит не только через дирекции институтов, но и с помощью различных цифровых сервисов и социальных сетей. Так же найти место работы можно на порталах Работа в России, Superjob и другие.

Например, по данным портала «Работа в России» и департамента АПК Тюменской области спрос предприятий г. Тюмени и Тюменской области в 2023 г. на специальности и квалификации аграрного университета достаточно велик и составляет 63% от выпускников очной формы обучения. Средняя заработная плата составляет от 16 до 45 тыс. руб.; 17% работодателей – представляют жилье, 13 – оплачивают его съём; 5 – организуют наставничество.

Для развития карьеры выпускников университета необходимо оказывать содействие в решении вопросов, связанных с построением индивидуальной траектории развития. Такую возможность дает платформа Россия – страна возможностей. В личном кабинете студенты проходят тестирование, система проверяет, видит какие компетенции «западают» и предлагает их усилить с помощью решения кейсов, тренингов, курсов повышения квалификации и т.д.

В 2022 г. университетом заключено соглашение о партнерстве в рамках проекта «Оценка и развитие управленческих компетенций в российских образовательных организациях». Таким образом, выпускник, обладая профессиональными компетенциями, необходимыми для осуществления трудовой деятельности, становится способным разрабатывать и осуществлять свой личный план профессионального развития.

#### *Список литературы*

1. Факторы, способствующие эффективной профессиональной деятельности / Д.Р. Валь, А.Д. Шилова, С.Н. Семенкова // Достижения молодежной науки для Агропромышленного комплекса: сборник материалов LVI научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Тюмень, 14–18 марта 2022 г. Часть 2. – Тюмень: Государственный аграрный университет Северного Зауралья, 2022. – С. 1073–1079.

2. Гончаренко О.Н., Толстых Е.В. Аграрная профессия – наше будущее // Современные направления развития науки в животноводстве и ветеринарной медицине: материалы международной научно-практической конференции, посвященной 60-летию кафедры Технологии производства и переработки продуктов животноводства и 55-летию кафедры Иностранных языков, Тюмень, 25 апреля 2019 г. – Тюмень: ФГБОУ ВО "Государственный аграрный университет Северного Зауралья", 2019. – С. 263–266.

3. Гончаренко О.Н., Ларионова Н.П. Реализация профессиональных компетенций в аграрном вузе // Агропродовольственная политика России. – 2013. – № 3(15). – С. 81–85.

4. Доронина М.В., Табуркин В.И. Экологическое сознание в духовно-нравственном воспитании студентов вузов // Проблемы формирования ценностных ориентиров в воспитании сельской молодежи: сборник материалов Международной научно-практической конференции, Тюмень, 05–06 июня 2014 г. – Тюмень: Печатный цех "Ризограф", 2014. – С. 289–292.

5. Семенкова С.Н. Наиболее востребованные принципы и методы воспитания в процессе подготовки кадров для АПК // Современные научно-практические решения в АПК: сборник статей II всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Тюмень, 26 октября 2018 г. – Часть 1. – Тюмень: ФГБОУ ВО Государственный аграрный университет Северного Зауралья, 2018. – С. 326–330.

6. Семенкова, С.Н., Саранчин Д.А. Условия качественной подготовки кадров в АПК // Перспективные разработки и прорывные технологии в АПК: сборник материалов национальной научно-практической конференции, Тюмень, 21–23 октября 2020 г. – Тюмень: Государственный аграрный университет Северного Зауралья, 2020. – С. 258–261.

7. Адаптация обучающихся направления подготовки 35.03.04 "Агрономия" к производственным условиям сельскохозяйственных предприятий: учебно-метод. пособие / Г.М. Туровинин, А.В. Игловиков, Л.И. Якубышина; Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, Государственный аграрный университет Северного Зауралья. – Тюмень: Издательство "Титул", 2019. – 240 с.

8. Шахова О.А. Междисциплинарность как методологический инструмент подготовки высококвалифицированных выпускников // Развитие научной, творческой и инновационной деятельности молодежи: сборник статей по материалам X Всероссийской (национальной) научно-практической конференции молодых ученых, посвященной 75-летию Курганской ГСХА имени Т.С. Мальцева, Курган, 29 ноября 2018 г. / под общ. ред. С.Ф. Сухановой. – Курган: Курганская государственная сельскохозяйственная академия им. Т.С. Мальцева, 2018. – С. 326–328.

9. Шахова О.А. Роль организационной культуры университета в определении отношения выпускника к будущей профессии // Развитие и внедрение современных наукоемких технологий для модернизации агропромышленного комплекса: сборник статей по материалам международной научно-практической конференции, посвященной 125-летию со дня рождения Терентия Семеновича Мальцева, Курган, 05 ноября 2020 г. – Курган: Курганская государственная сельскохозяйственная академия им. Т.С. Мальцева, 2020. – С. 1003–1006.

10. Якубышина Л.И., Логинов Ю.П. Роль куратора в воспитании студентов направления "Агрономия" в современных условиях // Проблемы формирования ценностных ориентиров в воспитании сельской молодежи: сборник материалов Международной научно-практической конференции, Тюмень, 05–06 июня 2014 г. – Тюмень: Печатный цех "Ризограф", 2014. – С. 256–257.

**ИССЛЕДОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ТЕХНИЧЕСКИХ  
НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ЦИФРОВЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

**Е.А. Пушкарева,**

старший преподаватель кафедры английского языка для естественнонаучных  
специальностей

*E-mail: evg.pushkareva@yandex.ru*

**Ю.А. Паршукова,**

магистрант

*E-mail: yparshukova@yandex.ru*

**Н.И. Сурков,**

магистрант

*E-mail: nikitaturkov4x9@yandex.ru*

*Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им Н.И. Лобачевского  
г. Нижний Новгород, Россия*

*В связи с тем, что современный мир переживает эпоху технологического прогресса, расширяются возможности учебных заведений, изменяются педагогические методы, через использование цифровых технологий трансформируется образовательный процесс. Данная статья представляет результаты исследования, проведенного с целью выявления отношения обучающихся технических направлений подготовки к использованию цифровых технологий в образовательном процессе. В ходе исследования был проведен опрос среди студентов, касающийся их оценки эффективности новых способов представления информации, удобства занятий; были проанализированы ответы. Результаты исследования показали, что большинство обучающихся положительно относятся к применению цифровых технологий в образовании: они определяют информацию, предоставляемую в таком формате, как более понятную и запоминаемую; отмечают удобство дистанционной формы обучения.*

**Ключевые слова:** цифровые технологии, обучение, студенты

**RESEARCH ON THE ATTITUDE OF TECHNICAL STUDENTS  
TOWARDS THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE  
EDUCATIONAL PROCESS**

**Evgeniya A. Pushkareva,**

Senior Lecturer at the Department of English for Natural Sciences

*E-mail: evg.pushkareva@yandex.ru*

**Yuliya A. Parshukova,**

Master's student

*E-mail: yparshukova@yandex.ru*

**Nikita I. Surkov,**  
Master's student

*E-mail: nikitaturkov4x9@yandex.ru*

*N.I. Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University  
Nizhny Novgorod, Russia*

*In the context of the modern world experiencing a technological era, the opportunities for educational institutions are expanding, pedagogical methods are changing, and the educational process is being transformed through the use of digital technologies. This article presents the results of a study aimed at identifying the attitude of technical students towards the use of digital technologies in the educational process. The study involved a survey among students regarding their assessment of the effectiveness of new ways of presenting information, the convenience of classes; the responses were analyzed. The results of the study showed that the majority of students have a positive attitude towards the use of digital technologies in education: they find the information presented in such a format to be more understandable and memorable; they also note the convenience of distance learning.*

**Keywords:** *digital technologies, education, students.*

Современный мир характеризуется стремительным технологическим прогрессом, идет период глобальной цифровизации. Технические устройства влияют на эволюцию педагогических методов, технологий, коммуникаций, позволяя учебным учреждениям расширять возможности обучения и делать среду образования более эффективной, доступной и комфортной. Появились новые формы проведения занятий – дистанционные, смешанные. В период пандемии, когда большинство людей были изолированными друг от друга, данная форма обучения приобрела массовый характер. В связи с этим мы проанализировали, как использование цифровых технологий повлияло на эффективность обучения с точки зрения обучающихся технических направлений подготовки.

В нашем исследовании под цифровыми технологиями понимается совокупность устройств, инструментов и программного обеспечения. Они охватывают широкий спектр областей и позволяют преобразовывать различные сферы жизни, включая образование. Цифровизация образования – использование различных программ, приложений и других цифровых ресурсов для электронного обучения как удаленно, так и непосредственно в высшей школе. К ним мы относим выполнение заданий на компьютере, показ презентаций через проектор и др. Также цифровизация затрагивает и организационные моменты: электронные дневники и журналы, общение с обучающимися/преподавателями посредством электронных сообщений [1–5].

Нами был проведен опрос среди студентов старших курсов бакалавриата и магистратуры технических направлений подготовки, нацеленный на выявление мнений относительно дистанционного формата обучения с применением цифровых технологий. Обучающихся попросили поделиться впечатлением и выводами о преимуществах и недостатках глобальной цифровизации занятий. Опрос был направлен на выявление общих тенденций и разнообразий среди мнений будущих специалистов в области техники и технологий; в нем приняло участие 38 студентов технических направлений подготовки.

Опрос проводился следующим образом: задавался вопрос и давались четыре варианта ответа: 1) да; 2) скорее да, чем нет; 3) скорее нет, чем да; 4) нет.

Первый вопрос касался эффективности новых способов представления информации. Студентам был задан вопрос о том, была ли подача информации на занятиях в дистанционном формате с использованием цифровых технологий более понятной, чем в очном формате. Результат показал, что большинство студентов (58,1 %) ответили утвердительно. 22,6 % опрошенных склоняются к положительному ответу, выразив мнение, что информация скорее стала более понятной, чем нет. 16,1 % анкетированных выразили сомнения, что информация стала более понятной. И только 3,2 % студентов отметили отсутствие улучшений в понимании информации занятий при переходе на дистанционный формат. Также у опрошенных была возможность написать рекомендации и нововведения для образовательных процессов, которые бы повысили понимание материала занятий в очном или дистанционном формате. Студенты рекомендовали: использовать визуальные материалы, такие как графики, диаграммы, видео (для очных занятий необходим проектор или личные устройства просмотра визуализаций); предоставлять доступ ко всем материалам занятий и записям лекций (в очном формате вести запись лекций и практик).

Второй вопрос: стала ли информация занятий более запоминающейся? Проанализировав ответы, мы определили, что большинство студентов (54,8 %) ответили положительно. Чуть меньше опрошенных (35,5 %) склоняются к утвердительному ответу. 5,4 % анкетированных выразили сомнения, что информация стала запоминаться лучше. И только 4,3 % студентов подчеркнули отсутствие повышения уровня запоминания при обучении в дистанционном формате. Анкетированные отметили повышение уровня запоминаемости при предоставлении информации в разных видах: статьи, видео лекции, интерактивные задания, что, вероятно, потребует неких цифровых технологий при любом формате обучения. Кроме того, для дистанционного обучения было предложено использовать интерактивные доски.

Третий вопрос: изменилась ли посещаемость занятий? Проанализировав ответы, мы выявили, что большинство студентов (93,5 %) стали чаще присутствовать на занятиях. У 6,5 % студентов посещаемость не изменилась при переходе на дистанционный формат. У опрошенных была возможность обосновать свою точку зрения. Студенты отмечали, что поскольку можно было подключиться из дома, не тратя время на дорогу (для некоторых более 1,5 часов в одну сторону), исключались случаи отсутствия из-за того, что путь до учебы и обратно занимал больше времени, чем сам процесс обучения за день. Также дистанционная форма позволяет сэкономить время потратить на дополнительное обучение.

Четвертый вопрос: стало ли обучение удобнее? Подавляющая часть студентов (93,5 %) отметили положительную динамику в данном вопросе. Много меньше опрошенных (2,6 %) склоняются к утвердительному ответу. 1,1 % анкетированных выразили сомнения, что обучаться стало комфортнее. И только 2,8 % студентов подчеркнули отсутствие повышения уровня удобства

образования в дистанционном формате. У студентов была возможность обосновать свою точку зрения. Что они отметили: гибкость расписания (благодаря возможностям делать записи заданий, которые можно посмотреть в удобное им время), доступность (вынужденные обстоятельства, которые не позволяют ходить на очные занятия, не мешают образованию в дистанционном формате) и разнообразие учебных ресурсов (электронные учебники, видеоролики, онлайн-курсы).

Пятый вопрос: были ли вы удовлетворены занятиями в дистанционном формате? Основная часть опрошенных (87,1 %) осталась довольна новой формой обучения. 2,9 % студентов в той или иной степени оказались удовлетворены такими занятиями. Чуть больше анкетированных (6,5 %) склоняются к отрицательному ответу. Только 3,5 % опрошенных были недовольны дистанционным форматом и предпочли очное обучение. У студентов была возможность обосновать свою точку зрения. Что они отметили: более наглядный, запоминающийся материал в сочетании с появлением дополнительного времени позволил больше углубиться в изучаемый предмет, чем при очном обучении. Однако дистанционная форма подходит не для всех специальностей, особенно если речь идет о практике, где нужно физически использовать специализированное оборудование.

Шестой вопрос: стало ли обучение в дистанционном формате более доступным? Для большинства студентов (85 %) дистанционное обучение стало более доступным, нежели очное. Остальные (15 %) не заметили улучшений в этом вопросе. Опрашиваемые отметили: благодаря технологии удаленного подключения на занятия, появилась возможность посещать в удаленном режиме дополнительные курсы по повышению квалификации, онлайн-уроки и др., преподаватели которых находятся за много километров от обучающегося. Из-за этого количество людей, получающих новые знания, значительно увеличилось.

Последним был вопрос об использовании искусственного интеллекта в процессе образования или работы. Более 80 % студентов подтвердили, что не пренебрегают его помощью. В комментариях были перечислены основные задачи, которые они ставили перед искусственным интеллектом: объяснить какую-либо тему понятными терминами и быстро найти определение понятия. Студенты отметили возможность составлять персонализированные образовательные программы, и автоматический перевод текстов или видео ресурсов, что позволяет потреблять не только образовательные материалы не только на родном языке.

По результатам нашего исследования были сделаны следующие выводы: информация, которая предоставляется с использованием цифровых технологий, является более понятной и запоминающейся. По мнению большинства обучающихся технических направлений подготовки, дистанционная форма образования способствует увеличению посещения занятий и является крайне удобной. Студенты положительно отнеслись к применению цифровых технологий в обучении и предложили различные нововведения, которые могли бы улучшить процесс получения знаний. Среди этих нововведений были упомянуты использование визуальных материалов, ведение записей занятий для

пересмотра, повышение уровня интерактивности с помощью использования интерактивных досок, а также обеспечение доступа к материалам занятий. Это исследование подтверждает положительные аспекты обучения с использованием цифровых технологий и идентифицирует потенциальные области развития и улучшения, чтобы сделать процесс обучения ещё более эффективным и комфортным для студентов.

#### *Список литературы*

1. Проект дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения / В.И. Блинов [и др.]. – Москва: Перо, 2019. – 71 с.
2. Кручинина Г.А., Пушкарева Е.А. Дидактические условия формирования деловой иноязычной коммуникативной компетенции в сфере профессиональной деятельности будущих бакалавров в области техники и технологий с применением цифровых технологий // Гуманизация образования. – 2018. – № 4. – С. 48–60.
3. Кручинин М.В., Кручинина Г.А. Исследование потенциала применения видеоконференцсвязи в дистанционной форме обучения в высшей школе // Казанский педагогический журнал. – 2022. – № 2. – С. 76–83.
4. Лысак И.В. Влияние цифровизации на развитие современного гуманитарного знания: монография. – Казань: Бук, 2021. – 88 с.
5. Кручинин, М.В., Кручинина Г.А. Применение цифровых технологий обучения в высшей школе: проблемы и перспективы, SWOT-анализ // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 3. – С. 64–74.

**СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА МОЛОДЕЖИ: ТЕНДЕНЦИИ  
И ПЕРСПЕКТИВЫ (НА ПРИМЕРЕ г. ВЛАДИВОСТОКА)**

**А.Ю. Сашченко,**

канд. экон. наук, доцент, доцент Департамента прикладной экономики

*E-mail: Sashchenko8@yandex.ru*

**Е.И. Пикула,**

канд. экон. наук, доцент Департамента прикладной экономики

*E-mail: evgenia141180@mail.ru*

*Дальневосточный федеральный университет  
г. Владивосток, Россия*

*В статье описан положительный опыт взаимодействия вуза, организаций и органов власти при подготовке специалиста, с использованием проектной деятельности и наставничества. Выставлены проблемы и тенденции, которые наблюдаются на региональном рынке труда. Частично представлен результат анализа социальной составляющей безопасности территории, существенно влияющей на сложившуюся ситуацию с проблемой привлечения и удержания молодого специалиста со стороны организаций региона.*

**Ключевые слова:** *регион, проектное обучение, рынок труда, работодатели.*

**MODERN YOUTH LABOR MARKET: TRENDS AND PROSPECTS  
(USING THE EXAMPLE OF VLADIVOSTOK)**

**Anna Yu. Sashchenko,**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Applied Economics

*E-mail: Sashchenko8@yandex.ru*

**Evgenia I. Pikula,**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Applied Economics

*E-mail: evgenia141180@mail.ru*

*Far Eastern Federal University  
Vladivostok, Russia*

*The article describes the positive experience of interaction between a university, organizations and authorities in the preparation of a specialist, using project activities and mentoring. The problems and trends that are observed in the regional labor market are exposed. The result of an analysis of the social component of the territory's security, which significantly influences the current situation with the problem of attracting and retaining young specialists from organizations in the region, is partially presented.*

**Keywords:** *region, project-based learning, labor market, employers.*

Еще недавно одной из самых острых проблем при трудоустройстве выпускников вузов Приморского края было их несоответствие потребностям рынка: от несоответствия количества требуемых специалистов по определенным сферам до отсутствия практических навыков, системного мышления, неспособностью применять полученные знания на практике и пр. [5].

Для решения данного вопроса со стороны вузов был совершен разворот в сторону запросов работодателей: при формировании образовательных программ и их реализации все более активно привлекаются потенциальные работодатели. Наиболее результативными являются применение проектного подхода, проведение различных чемпионатов (ведущими предприятиями региона), стажировки и прочее.

Более подробно затронем организацию проектной деятельности, поскольку она охватывает весь контингент сегодняшних студентов (завтрашних выпускников). В процессе студент решает задачу, поставленную представителем предприятия, органа власти или выходит со своим проектом, чтобы в дальнейшем реализовать его как стартап. Работа происходит в группах, что развивает мягкие навыки (умение налаживать коммуникации, выстраивать взаимоотношения с заказчиком, навыки поиска необходимой и достаточной информации и пр.). Выполнение различных проектов на протяжении всего обучения позволяет научиться применять соответствующий проектный инструментарий на практике. И обязательно возможность получить обратную связь о проделанной работе от заказчика, экспертов и других участников проекта. Участие в чемпионатах позволяет понять, что ждет работодатель от завтрашнего работника. Прохождение стажировок позволяет получить профессиональные навыки в конкретной сфере деятельности [5].

Кроме того, в Дальневосточном федеральном университете начинает формироваться так называемая Школа наставников из представителей бизнеса, которые не просто являются заказчиками проектов, но и сопровождают студенческую команду на всем протяжении проекта. Это в значительной степени повышает качество проекта, так как представитель бизнеса может корректировать абсолютно все этапы студенческих исследований.

Проводимая работа начала давать свои плоды: работодатель (особенно крупный бизнес и органы власти начали более охотно «брать» молодых специалистов). Возможно, что на этот процесс также повлияло и понимание со стороны компаний процесса «старения» кадров организаций. В любом случае многие организации столкнулись с проблемой привлечения и удержания молодых специалистов. Что в свою очередь требует затрачивать ресурсы на поиск новых работников, адаптацию новичков, что может отвлекать опытных работников и руководство от основного процесса и отрицательно влиять на производительность труда и морально-психологический климат в коллективе.

Проблема привлечения, а еще больше удержания молодых кадров оказалась применима к большинству предприятий региона. Основные причины, выделяемые авторами: высокие затраты на жизнь при относительно небольшой заработной плате, плюс ограниченность возможностей в регионе. Одна из основных статей расходов молодого специалиста (например, оставшегося после обучения в ДВФУ в г. Владивостоке – съем жилья. За скромную однокомнатную квартиру

(гостинку) придется отдать 30–50 % заработной платы (и, к сожалению, проблема возведения доступного жилья не решена в регионе). Добавьте сюда прожиточный минимум для трудоспособного населения в 15 600 руб. (40–50 % з/п) [8].

Для подтверждения наблюдаемых тенденций был проведен анализ ряда показателей, характеризующих ситуацию социальной безопасности региона. В частности, были рассмотрены такие показатели, как: величина прожиточного минимума на душу населения; средняя заработная плата; удельный вес мигрантов в трудоспособном возрасте (по уровню образования). Поскольку оценка динамики изменения показателей не дает понимания глубины проблемы, был использован индексный метод, который позволяет перейти к единой безразмерной величине и провести нормирование относительного порогового значения, которое принимается за единицу [6]. Для сопоставления были взяты показатели г. Москвы.

В случае, когда рост индикатора повышает уровень социальной безопасности в регионе, коэффициент соотношения рассчитывается по формуле:

$$Ki = \frac{Y_{Прим}}{Y_M}, \quad (1)$$

где  $Ki$  – коэффициент соотношения (значимости);

$Y_{fi}$  – фактическое значение показателя (на душу населения) Приморского края;

$Y_{pori}$  – значение показателя (на душу населения) г. Москвы.

Если показатель имеет противоположную направленность, то его стандартизованное значение рассчитывается по формуле:

$$Ki = \frac{Y_M}{Y_{Прим}}. \quad (2)$$

Для оценки уровня за основу были взяты следующие критериальные границы:

1,05 и выше – «высокая», отсутствие проблемных социально-экономических зон;

1,00–1,04 – «нормальная», некоторые нарушения протекания исследуемых социально-экономических процессов в регионе;

0,70–0,99 – «предкризисная», исследуемые процессы находятся в переходном, пограничном состоянии, что свидетельствует о наличии проблемных зон, для устранения которых требуется соответствующее государственное вмешательство;

0,5–0,69 – «кризисная», серьезное проявление выделенных угроз, которые представляют собой серьезную социально-экономическую проблему, устранение которой влечет за собой разработку и реализацию дополнительных мер со стороны региональных органов власти;

0,49 и ниже – «критическая», глубина существующих угроз приобретает национальные масштабы. [6].

Результаты исследования представлены в табл. 1.

## Оценка социальной безопасности Приморского края [8]

Показатель		2016	2017	2018	2019	2020	2021
Средняя заработная плата		0,50 кризисная	0,52 кризисная	0,50 кризисная	0,50 кризисная	0,50 кризисная	0,49 критич.
Величина прожиточного минимума на душу населения		0,83 предкриз.	0,79 предкриз.	0,81 предкриз.	0,80 предкриз.	0,82 предкриз.	0,80 предкриз.
Количество ЗП в прожиточных минимумах		0,60 кризисная	0,65 кризисная	0,62 кризисная	0,62 кризисная	0,61 кризисная	0,61 кризисная
Удельный вес мигрантов в трудоспособном возрасте по уровню образования: высшее образование и незаконченное высшее	Прибывшие	4,82 высокая	3,26 высокая	2,74 высокая	2,10 высокая	2,22 высокая	1,77 высокая
	Выбывшие	0,34 критич.	0,33 критич.	0,34 критич.	0,36 критич.	0,38 критич.	0,39 критич.

Полученные результаты говорят о том, что Приморский край существенно проигрывает Москве. Что и делает ведущий регион наиболее привлекательным для молодежи: более высокая заработная плата при сопоставимом уровне жизни способствует оттоку населения в более молодом трудоспособном возрасте.

На основе проведенного исследования следует выделить положительные тенденции во взаимодействии вузов и предприятий, готовности большинства компаний брать молодых специалистов и создавать условия для их профессионального роста; а также выделить проблемы инфраструктурного характера, способствующие оттоку молодых специалистов в центральные регионы России.

*Список литературы*

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ – КонсультантПлюс URL: – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/?ysclid=lemvu709zm89959457](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/?ysclid=lemvu709zm89959457)

2. Постановление Администрации Приморского края от 16.12.2019 № 848-па (ред. от 02.06.2021) «Об утверждении государственной программы Приморского края «Развитие образования Приморского края» на 2020-2027 годы» URL: – URL: <https://www.primorsky.ru/authorities/executive-agencies/departments/education/projects/>

3. Козлова К.С., Андреев В.А., Султанова Е.В. Проблемы миграции молодежи в контексте реализации государственной молодежной политики в Приморском крае // *Фундаментальные исследования*. – 2021. – № 10. – С. 43-48. URL: – URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=43107>

4. Кривошапова С.В., Лукьянова А.С. Оценка экономической безопасности региона на примере Приморского края // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2021. – Т. 13. – № 3. – С. 7-20. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-ekonomicheskoy-bezopasnosti-regiona-na-primere-primorskogo-kraja?ysclid=lemwbk9em3304982115>

5. Оптимизация учебно-методического сопровождения реализации образовательных программ как условие повышения качества высшего образования: монография / кол. авторов; под ред. Е.В. Ляпунцовой, Ю.М. Белозеровой, И.И. Дроздовой. – Москва: РУСАЙНС, 2020. – 366 с.

6. Сащенко А.Ю., Пикула Е.И., Карпец О.В. Анализ инновационной безопасности Приморского края // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 10 (123). – С. 461–464. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44195430>

7. Скворцова В.А. Кадровая политика современных // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2020. – Т. 3. – № 82. – С. 116–121. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-sovremennyh-organizatsiy/viewer>

8. Статистическая отчетность по Приморскому краю. Текст: электронный. – URL: <https://primstat.gks.ru/>

## СИСТЕМА СОПРОВОЖДЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ КАК ФУНДАМЕНТ ПОСТРОЕНИЯ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ В МЕДИЦИНЕ

**В.А. Жмуров,**  
д-р мед. наук, профессор

*E-mail: JmurovVA@tyumsmu.ru*

**С.В. Соловьева,**  
д-р мед. наук, профессор

*E-mail: SolovyevaSV@tyumsmu.ru*

**Е.Ю. Юсупова,**  
канд. мед. наук

*E-mail: YusupovaEY@tyumsmu.ru*

**Н.В. Селиванова**

*E-mail: SelivanovaNV@tyumsmu.ru*

*Тюменский ГМУ Минздрава России  
г. Тюмень, Россия*

*Выпускники медицинских вузов – одна из самых востребованных категорий молодых специалистов на рынке труда. И тем не менее, неизменный дефицит медицинских кадров наблюдается практически во всех регионах страны. В период пандемии и борьбы с новой коронавирусной инфекцией нагрузка на практическое здравоохранение возросла в разы, и проблема обеспечения медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами стала наиболее острой. Несмотря на улучшение противоэпидемической ситуации укомплектованность медицинских организаций оставляет желать лучшего. Чтобы минимизировать отток кадров из отрасли в Тюменском медицинском университете создано новое структурное подразделение – Служба сопровождения выпускников, призванное способствовать быстрой адаптации и закреплению молодых медиков на рабочих местах. В состав службы входят кураторы-наставники из числа опытных преподавателей кафедр, задача которых – консультирование выпускников и помощь в принятии решений в сложных клинических случаях, повышение профессиональных навыков вчерашних студентов с использованием научного подхода.*

***Ключевые слова:** выпускник, молодой врач, адаптация, карьера в медицине.*

## THE ALUMNI SUPPORT SERVICE AS THE BASIS OF BUILDING THE SUCCESSFUL CAREER IN MEDICINE

**Vladimir A. Zhmurov,**  
doctor of medical sciences, professor

*E-mail: JmurovVA@tyumsmu.ru*

**Ekaterina V. Solovyova,**  
doctor of medical sciences, professor

*E-mail: SolovyevaSV@tyumsmu.ru*

**Ekaterina Yu. Yusupova,**  
candidate of medical sciences

*E-mail: YusupovaEY@tyumsmu.ru*

**Nadezhda V. Selianova**

*E-mail: SelivanovaNV@tyumsmu.ru*

*Tyumen State Medical University of the Russian Ministry of Health,  
Tyumen, Russia*

*Graduates of medical universities are one of the most sought-after categories of young professionals in the labor market. And yet, a constant shortage of medical personnel is observed in almost all regions of the country. During the pandemic and the fight against a new coronavirus infection, the burden on practical healthcare has increased significantly, and the problem of providing medical organizations in the healthcare system with qualified personnel has become the most acute. Despite the improvement in the anti-epidemic situation, the staffing of medical organizations leaves much to be desired. To minimize the outflow of personnel from the industry, Tyumen Medical University has created a new structural unit – the Alumni Support Service, designed to facilitate rapid adaptation and retention of young doctors in the workplace. The service includes curators-mentors from among experienced teachers of the departments, whose task is to advise graduates and help in making decisions in complex clinical cases, improve the professional skills of yesterday's students using a scientific approach.*

**Keywords:** *alumni, young doctor, adaptation, medical carrier*

Службу сопровождения выпускников Тюменского ГМУ можно рассматривать как альтернативу интернатуры, упраздненной в результате реформы высшей медицинской школы. Практика кураторско-наставнической работы помимо консультирования выпускников включает в себя организацию и проведение образовательных мероприятий, способствующих адаптации и закреплению выпускников на рабочих местах, устраняя дефицит кадров в системе здравоохранения. Приоритетным направлением деятельности Тюменского ГМУ является не только трудоустройство выпускников, но и последующая интеграция молодых врачей в медицинское сообщество. Качественное выполнение своих профессиональных обязанностей напрямую зависит от того, насколько быстро и эффективно выпускники смогут включиться в рабочий процесс [1, 2].

Наставничество молодежи в медицинских организациях представляет собой школу профессионального воспитания в трудовом коллективе с использованием опыта старших коллег. Это, безусловно, важная составляющая начала карьеры. Но зачастую молодые медики сталкиваются с вопросами, которые требуют незамедлительного решения, основанного на научных знаниях и последних рекомендациях профессионального медицинского сообщества или консультации узких специалистов. Качественное оказание медицинской помощи населению напрямую зависит от правильности постановки диагноза, пациентоориентированности молодых медиков и умения установить контакт с пациентами и их родст-

венниками [3]. Состав Службы сопровождения формируется из числа опытных преподавателей кафедр, которые готовы оказать всестороннюю поддержку молодым специалистам в сложных клинических случаях и повышать профессиональные навыки выпускников, используя научный подход. Данная практика состоит из закрепления куратора-наставника из числа профессорско-преподавательского состава вуза за каждой медицинской организацией, трудоустроившей выпускника Тюменского ГМУ, выявления западающих компетенций через исследования результатов первых месяцев работы молодых специалистов и последующее их устранение посредством проведения образовательных мероприятий, а также участия выпускников в научно-исследовательской работе и вовлечение молодых специалистов в систему непрерывного медицинского образования.

Осуществление кураторско-наставнической работы медицинского вуза невозможно без тесного сотрудничества с органами управления здравоохранением. Образовательные мероприятия Тюменского ГМУ реализуются совместно с медицинскими организациями, подведомственными департаментам здравоохранения субъектов Российской Федерации: Тюменской и Курганской областей, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов. Также совместно с практическим здравоохранением проводятся традиционные карьерные мероприятия: ярмарки вакансий, подбор и публикация потребности медицинских организаций в квалифицированных кадрах, исследования траектории дальнейшей деятельности выпускников.

Получение сведений о фактическом трудоустройстве вчерашних студентов закреплено «Соглашением о межведомственном информационном обмене в части первичного трудоустройства выпускников, заключенным Тюменским ГМУ с департаментами здравоохранения регионов. Данное соглашение позволяет оперативно получать достоверные сведения о трудоустройстве выпускников в разрезе медицинских организаций.

#### **Исследовательская работа**

Кураторско-наставническое сопровождение выпускников на рабочих местах безусловно предполагает консультационную поддержку начинающих специалистов в режиме 24/7, и функционал Службы сопровождения этим на ограничивается. Для выявления факторов, препятствующих становлению и развитию профессиональных навыков выпускников, Тюменским ГМУ проводится ряд аналитических исследований, проводимых в разрезе разных целевых аудиторий практического здравоохранения [4]. Работа куратора начинается с анкетирования выпускников, наставников, руководителей медицинских организаций, в штат которых трудоустроены выпускники медицинского университета. Итоги анкетирования служат основанием для разработки образовательных мероприятий, вынесения на рассмотрение методическими советами институтов и внесения изменений в рабочие программы дисциплин.

#### **Анкетирование молодых специалистов**

Ежегодно Службой сопровождения выпускников проводится анкетирование молодых врачей. Цель исследования – выявление факторов, препятствующих качественному оказанию медицинской помощи населению. Кураторы-

наставники выясняют с какими трудностями молодые специалисты столкнулись в первые месяцы работы; как выпускники были приняты в рабочем коллективе; начало трудовой деятельности прошло при поддержке руководства и наставника медицинской организации или полностью самостоятельно; как быстро молодые специалисты включились в жизнь коллектива; испытывают ли выпускники затруднения в общении с пациентами; какие компетенции не достаточно сформированы для осуществления профессиональной деятельности; какая помощь профессорско-преподавательского состава Университета необходима молодому специалисту.

#### **Анкетирование руководителей медицинских организаций (работодателей)**

Для анализа качества подготовки обучающихся Тюменским ГМУ проводится исследование мнения работодателей выпускников. Руководителям медицинских организаций предлагается расставить баллы при оценке компетенций молодых специалистов от 1 до 5 по следующим трекам:

1. Знание действующего законодательства, регламентирующего взаимоотношения врач/пациент (профстандарты в здравоохранении, соблюдение этических правил и моральных норм при взаимодействии с пациентами, соблюдение конфиденциальности медицинской информации, толерантность в вопросах межнациональных и межкультурных различий, пациентоориентированность).

2. Компьютерная грамотность (владение современными информационными технологиями, умение работать с современной аппаратурой и оборудованием, готовность к освоению новых высокоэффективных методов диагностики и лечения).

3. Теоретическая подготовка (актуальность теоретических знаний, уровень совокупности профессиональных знаний и умений, знание вопросов профилактики хронических неинфекционных заболеваний, готовность к работе в условиях повышенной противозидемической ситуации, аналитическая способность к решению профессиональных задач).

4. Практическая готовность (актуальность практических навыков, умение применять знания на практике, умение профессионально действовать в нестандартных ситуациях, навыки оказания неотложной помощи).

5. Уровень ответственности (исполнительность, соблюдение дисциплины, уверенность и скорость принятия решений, самоорганизация, стрессоустойчивость).

6. Коммуникативные навыки (умение установить контакт с коллегами, умение установить доверительные отношения с пациентами и их родственниками, эмоциональный интеллект, навыки управления людьми, конфликторезистентность).

#### **Анкетирование кураторов-наставников**

Для выявления и устранения пробелов, возникающих в первые годы самостоятельной работы молодых специалистов, Служба сопровождения проводит исследовательскую работу, предлагающую ответить на ряд вопросов университетских кураторов-наставников. Исследование выявляет: мнение куратора-наставника о продолжительности адаптации молодых специалистов; что представляется наиболее сложным для выпускников в период адаптации; что помогло молодому специалисту преодолеть трудности, если они были; в каких аспек-

тах работы выпускники чаще всего испытывают трудности; каковы основные причины несоответствия ожиданий и реальной ситуации, если они есть; какие обстоятельства препятствуют качественному осуществлению профессиональной деятельности; как часто в медицинской организации проводятся беседы и консультации с молодыми специалистами по профессиональным навыкам.

### **Научно-практические мероприятия**

Формирование индивидуальных образовательных траекторий для компенсации западающих компетенций выпускников, а также для включения молодых специалистов в непрерывное медицинское образование происходит благодаря проведению научно-практических образовательных мероприятий: симпозиумов, тренингов, семинаров, в том числе в онлайн-формате [5].

### **Образовательные мероприятия**

Вопросы конфликтоустойчивости обсуждаются с молодыми специалистами на деловой игре «Конфликтология: потребности пациентов и психологически сложные ситуации в работе врачей первичного звена», разработанной кафедрой Психиатрии и наркологии Института общественного здоровья и цифровой медицины. На образовательном мероприятии рассматриваются вопросы коммуникативных навыков и терапевтического альянса. Работа семинара предполагает решение кейс-задач при смоделированных конкретных обстоятельствах, пути выхода из эмоционального напряжения.

«Юридические основы деятельности врача». На Международном Конгрессе «Человек и лекарство», ежегодно проводимом Тюменским ГМУ, кафедра Общественного здоровья и здравоохранения проводит секцию «Правовые аспекты деятельности врача», в работе которой принимают участие специалисты первого года работы в практическом здравоохранении. На симпозиуме рассматриваются вопросы: правовые основы обязательного медицинского страхования; правовое регулирование профессиональной деятельности медицинских работников; реализация проектов бережливого производства в медицинских организациях; медиация, как способ снижения конфликтов в медицинской сфере; защита деятельности и вопросы юридической ответственности медицинских работников, новое в законодательство об охране здоровья, профессиональные стандарты в здравоохранении.

Кафедра Медицинской профилактики и реабилитации Института общественного здоровья и цифровой медицины организует и проводит для молодых специалистов школу практического врача «Персонализированная профилактика хронических неинфекционных заболеваний: от теории к практике». Тематика рассматриваемых вопросов: медицинская профилактика хронических неинфекционных заболеваний; хронические неинфекционные заболевания и их роль, как преморбидного фона осложненного течения ряда заболеваний; тактика профилактики хронических неинфекционных заболеваний в популяционной медицине и в первичном звене здравоохранения. «Качество медицинской реабилитации – качество жизни пациента» – симпозиум для молодых врачей, на котором рассматриваются современные аспекты восстановления пациентов после перенесенных заболеваний.

Ежегодно Служба сопровождения выпускников организует проведение семинара-тренинга «Тайм-менеджмент – технология организации времени и повышение эффективности его использования» с курсом «Инструмент управления временем и методики его эффективной организации». Вопросы продуктивности и рационального использования рабочего времени наиболее остро встают перед специалистами в начале трудовой деятельности.

После проведения образовательных мероприятий предусмотрена обратная связь с участниками, включающая определение цели посещения мероприятия, оценку формата мероприятия, получены ли ответы на освещаемые вопросы, какие из полученных знаний наиболее значимы в трудовой деятельности, какие аспекты и темы необходимо проработать дополнительно. Результаты обсуждаются с кураторами-наставниками на рабочих собраниях

Служба сопровождения выпускников организует выездные школы для врачей первичного звена: неотложная помощь в практике врача-терапевта, коморбидный пациент в практике врача-терапевта.

Необходимо отметить, что Тюменский ГМУ сохраняет для своих выпускников пароли входа в электронную образовательную систему, где размещены модули, применимые в практической работе врача:

- болезни костно-мышечной системы (РА, СКВ, реактивные артриты);
- болезни органов дыхания (Пневмонии, БА, ХОБЛ, врожденные аномалии);
- болезни костно-мышечной системы (РА, СКВ, реактивные артриты);
- болезни кровообращения (АГ, атеросклероз, аритмии, ИБС);
- болезни органов пищеварения (ЯБ, гепатиты, колиты);
- болезни системы крови (анемии, лейкозы);
- болезни эндокринной системы (СД, заболевания щитовидной железы);
- безотложные состояния;
- обследование больных по органам и системам [6].

При оценке работы Службы сопровождения выпускников можно отметить динамичное партнерство вчерашних студентов с кураторами-наставниками Университета, что способствует не только профессиональному совершенствованию выпускников, адаптации и закреплению молодых специалистов на рабочих местах, но и развитию их карьеры. Наблюдается положительная динамика закрепления молодых специалистов на рабочих местах: в Тюменской области миграция врачей первичного звена из числа молодых специалистов, имеющих стаж работы от 3 до 5 лет, составляет не более 5% от общего числа трудоустроенных в медицинские организации, данная тенденция нарастает. 95% работодателей считают систему сопровождения выпускников Тюменского ГМУ эффективной. Психологическая поддержка и научно-обоснованная помощь старших коллег становятся незаменимой опорой в первые годы самостоятельной работы молодых специалистов. Модель кураторства-наставничества Тюменского ГМУ была представлена в декабре 2022 года на Всероссийском конкурсе лучших практик трудоустройства молодежи в номинации «Лучшие практики адаптации, сопровождения и построения карьерной траектории молодого специалиста». По итогам конкурса жюри присудило Тюменскому ГМУ почетное II место.

### *Список литературы*

1. Гайдаров Г.М., Макаров С.В., Алексеева Н.Ю., Маевская И.В. Социологическая оценка приверженности врачей – молодых специалистов к выбранному направлению профессиональной деятельности // Уральский медицинский журнал. – 2018. – №08 (163). – С. 134–139.
2. Гайдаров Г.М., Макаров С.В., Алексеева Н.Ю., Маевская И.В. Социологическая оценка профессионального самоопределения будущих врачей // Acta biomedica scientifica. – 2018. – № 3(1). – С. 105–110.
3. Жмуров В.А., Фролова О.И., Бреднева А.И., Селиванова Н.В., Калинина В.Л. Сопровождение выпускников медицинских вузов в мед.организациях. LAP LAMBERT Academic Publishing, 2020. – 54 с.
4. Решетникова Т.В., Яркова В.Г., Жмуров В.А., Жмуров Д.В. Формирование основных навыков профессиональной этики и деонтологии у студентов. // Система менеджмента качества: опыт и перспективы. Иркутск. – 2018. – Вып. 7. – С.167.
5. Фролова О.И., Соловьева С.В., Курмангулов А.А., Жмуров В.А., Калинина В.Л. Некоторые аспекты развития электронной информационной образовательной среды вуза // Система менеджмента качества: опыт и перспективы. – 2018. – Вып. 7. – С. 181–187.
6. Жмуров В.А., Соловьева С.В., Селиванова Н.В. Система сопровождения выпускников – новый формат коммуникации Тюменского ГМУ // Педагогическое взаимодействие: возможности и перспективы. – 2023. – С. 85–91.

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

**Н.С. Соменкова,**

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и государственного  
управления

*E-mail: somenkova@iee.unn.ru*

*Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского  
г. Нижний Новгород, Россия*

*В статье исследуются проблемы и перспективы трудоустройства выпускников образовательных организаций. Представлена оценка обеспеченности потребностей российского рынка труда в высококвалифицированных кадрах. Проанализированы наиболее востребованные профессии в условиях цифровой экономики.*

**Ключевые слова:** выпускники образовательных организаций, компетенции, трудоустройство, цифровая экономика.

## CURRENT PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF GRADUATES OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

**Natalia S. Somenkova,**

candidate of economical sciences, associate professor of the Chair of Management  
and Public Administration

*E-mail: somenkova@iee.unn.ru*

*National Research Lobachevsky state university of Nizhny Novgorod  
Nizhny Novgorod, Russia*

*The article examines the problems and prospects for employment of graduates of educational organizations. An assessment of the supply of needs of the Russian labor market for highly qualified personnel is presented. The most in-demand professions in the digital economy are analyzed.*

**Keywords:** graduates of educational organizations, competencies, employment, digital economy.

Актуальной проблемой рынка труда является трудоустройство выпускников образовательных организаций. Современные работодатели предъявляют значительные требования к профессиональным навыкам и знаниям, а также к опыту претендентов на вакантную должность. Однако у выпускников, которые первично выходят на рынок труда, опыт работы по специальности, как правило, отсутствует. Кроме того, цифровая трансформация, проникая во все сферы хозяйственной деятельности приводит к значительным изменениям в сфере занятости, замене человеческого труда робототехникой и необходимости адаптации персо-

нала к быстро изменяющимся условиям. Это приводит к сокращению вакансий на рынке труда, связанных с выполнением низкоквалифицированной работы.

В условиях высокой конкуренции на рынке труда за квалифицированные кадры трудоустройство выпускников зависит не только от их профессиональных навыков, но и от личностных качеств с мотивацией [1].

Целью исследования является анализ проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций с учетом современных требований рынка труда. Для реализации цели исследования использовались методы системного и сравнительного анализа.

В период с 2018 по 2021 г. численность трудоустроенных выпускников сократилась с 1078,9 тыс. до 836,3 тыс. человек, т.е. на 22,5 % [2]. Наблюдается сокращение численности трудоустроенных выпускников как с высшим, так и со средним профессиональным образованием. Произошло уменьшение численности занятых выпускников: 1) с высшим образованием – на 28,8 % (с 632,1 тыс. до 450,3 тыс. человек); 2) со средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена – на 8,7 % (с 309,8 тыс. до 282,9 тыс. человек); 3) со средним профессиональным образованием по программе подготовки квалифицированных рабочих – на 24,9 % (с 137,1 тыс. до 103,0 тыс. человек) [2].

Следовательно, уровень занятости выпускников в 2018–2021 гг. снизился с 85,2 до 74,3 % [2]. Наибольшее сокращение уровня занятости выпускников отмечалось среди лиц с высшим образованием.

По направлению подготовки / специальности было трудоустроено 72 % с высшим образованием и 57,9 % со средним профессиональным образованием [2].

Чаще всего по специальности трудоустраиваются выпускники вузов по программам подготовки «фундаментальная медицина» (100 %), «науки о здоровье и профилактическая медицина» (100 %), «клиническая медицина» (97 %), «информационная безопасность» (88 %) и «компьютерные и информационные науки» (87 %) [2]. Это обусловлено тем, что выпускники приобрели набор профессиональных навыков, которые трудно применить в других сферах деятельности.

Значительно реже после окончания вуза трудоустраиваются по специальностям: «социология и социальная работа» (44 %), «промышленная экология и биотехнологии» (47 %) и «сельское, лесное и рыбное хозяйство» (53 %) [2]. Это объясняется низким спросом на этих специалистов на рынке труда и сложностью получения работы по другим специальностям с учетом их узкопрофильных навыков [3].

Аналогичная ситуация складывается и у выпускников со средним профессиональным образованием. Наибольшая доля выпускников программ подготовки специалистов среднего звена, работающих по специальности, наблюдается в сестринском деле (89 %) и клинической медицине (83 %). Высокая доля выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих, работающих по специальности, также характерна для сестринского дела (97 %) [2].

Наибольшая доля выпускников со средним профессиональным образованием была занята в сфере торговли и ремонта автотранспортных средств (18,7 %), обрабатывающей промышленности (11,9 %), а также в государственном управлении (10,1 %).

Как видно из рисунка 1, лица с высшим образованием в основном заняты в сфере образования (13,7%) и в торговле, ремонте автотранспортных средств (12,8%) [2].

Кроме того, уровень безработицы среди выпускников образовательных организаций увеличился с 6,1 до 11,2% [2]. Самые высокие темпы повышения уровня безработицы наблюдаются среди выпускников с высшим образованием (+5,8%).

По данным за 2022 год, на рынке труда была наиболее высока потребность в специалистах высшего уровня квалификации (341 тыс. человек), в частности IT-специалистах. IT-специалисты уровня middle на рынке труда являются самыми высокооплачиваемыми. Так, средняя заработная плата IT-специалиста по кибербезопасности составляет 250 тыс. рублей, системного аналитика – 220 тыс. рублей, Backend-разработчика – 200 тыс. рублей.

Важно отметить, что необходимо прогнозировать потребность в профессиях, которые будут востребованы на рынке труда в ближайшем будущем с учетом развития цифровых технологий.



Рис. 1. Распределение выпускников образовательных организаций высшего образования 2019–2021 гг. выпуска по видам экономической деятельности, %

С этой целью был разработан «Атлас новых профессий», содержащий информацию об актуальных для России профессиях ближайшего будущего. Например, для IT-сферы в «Атласе новых профессий» указаны такие профессии как:

- архитектор цифровых офисов;
- разработчик моделей Big Data;
- разработчик аппаратного обеспечения для AR/VR решений;
- контролер нейросетей;
- программист нейроинтерфейсов;

- архитектор информационных систем;
- другие [4].

Таким образом, необходимо актуализировать профессиональные стандарты по всем специальностям (направлениям подготовки) высшего образования и среднего профессионального образования, включив в них требования к цифровым компетенциям. Для выявления цифровых компетенций, которые необходимы выпускникам с учетом требований рынка труда, нужно привлекать работодателей.

Современный студент должен быть наделен большими возможностями для самостоятельной работы и развития гибких навыков [5]. Кроме того, образовательные учреждения должны больше внимания уделять развитию цифровых компетенций обучающихся. Качественное формирование цифровых навыков у студентов позволит им быстрее и комфортней вписаться в рыночную среду. Поскольку большинство компаний внедряют цифровые технологии и ждут подготовленных под них специалистов.

#### *Список литературы*

1. Козлова, Е. И. Влияние цифровизации на рынок труда // Вестник Челябинского государственного университета. – 2020. – № 10 (444). – Вып. 70. – С. 70–77.
2. Федеральная службы государственной статистики [Официальный сайт]. – URL: <https://rosstat.gov.ru>. (дата обращения 27.11.2023).
3. Выпускники среднего профессионального и высшего образования на российском рынке труда: информационный бюллетень / под науч. ред. С. Ю. Рощина, В. Н. Рудакова. – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – 72 с.
4. Атлас новых профессий 3.0. / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – Москва: Альпина ПРО, 2021. – 472 с.
5. Сулумов, С.Х. Структурные изменения рынка труда в условиях цифровизации экономики // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – №10-2 (80). – С. 109–113.

## ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ, ОКАЗЫВАЮЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ УСЛУГИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ФОНДА РОССИИ

**Н.С. Тованцева,**  
студент 3 курса

*E-mail: tretzakatrazyma@gmail.com*

*Филиал Частного образовательного учреждения высшего образования  
«Московский университет имени С.Ю. Витте» в г. Нижнем Новгороде  
г. Нижний Новгород, Россия*

*В статье рассматриваются особенности подготовки специалистов, работающих в системе Социального фонда России и оказывающих государственные услуги. Исследуются не только процесс подготовки специалистов, но и их роли и обязанности в Социальном фонде России. Анализируются требования к квалификации, знаниям и навыкам специалистов. Статья может быть полезна специалистам и исследователям, занимающимся проблематикой подготовки персонала в сфере социального обеспечения.*

**Ключевые слова:** профессиональная подготовка, требования к сотрудникам, должностная инструкция, профессиональный стандарт, компетенции сотрудников Социального фонда, методы обучения.

## PECULIARITIES OF TRAINING OF SPECIALISTS PROVIDING PUBLIC SERVICES IN THE SYSTEM OF SOCIAL FUND OF RUSSIA

**Natalia S. Tovantseva,**  
student

*E-mail: tretzakatrazyma@gmail.com*

*Branch of the Private Educational Institution of Higher Education  
"S.Y. Witte Moscow University" in Nizhny Novgorod  
Nizhny Novgorod, Russia*

*This article deals with the peculiarities of training of specialists working in the system of social fund of Russia and providing public services. Not only the process of training of specialists, but also their roles and responsibilities in the Social Fund of Russia are investigated. The requirements to qualifications, knowledge and skills of specialists are analyzed. The article can be useful for specialists and researchers dealing with the problems of personnel training in the sphere of social security.*

**Keywords:** professional training, requirements to employees, job description, professional standard, competencies of Social Fund employees, training methods.

Сотрудники Социального Фонда России играют ключевую роль в обеспечении социальной поддержки населения. Подготовка персонала является неотъемлемой частью эффективного функционирования организации. Подготовка со-

трудников Социального Фонда России требует системного подхода, включая соответствие нормативам, индивидуальные потребности и использование современных методов и технологий обучения. Это обеспечивает не только соответствие высоким профессиональным стандартам, но и повышение качества предоставляемых социальных услуг.

Подготовка сотрудников, работающих в Социальном фонде России, имеет свои особенности. Весь процесс подготовки основывается на Должностной инструкции социального работника (далее – Должностная инструкция) и Профессиональном стандарте работников Социального фонда РФ (далее – Профстандарт), которые определяют требования к квалификации и компетенциям сотрудников.

Профстандарт социального работника включает в себя обязательные для каждого сотрудника навыки, необходимые для эффективной работы в сфере социального обслуживания [1]. Этот документ определяет основные обязанности и функции социального работника, а также требования к его профессиональной подготовке и квалификации. Важно интегрировать эти стандарты в программы подготовки для обеспечения соответствия персонала высоким профессиональным стандартам.

Одним из главных требований к социальному работнику является наличие широких познаний в области социально-педагогической деятельности. Это включает в себя умение проводить анализ и оценку социальных потребностей клиентов, разрабатывать индивидуальные программы и планы работы, осуществлять реабилитацию и социализацию клиентов. Социальный работник должен также уметь работать с различными группами населения, в том числе с детьми, инвалидами и пожилыми людьми.

Другим важным требованием к сотруднику органов социального обслуживания населения является опыт в области социально-психологической диагностики и высокий уровень эмоционального интеллекта. Социальный работник должен уметь оказывать помощь и поддержку клиентам в решении психологических проблем, понимать особенности психологического состояния различных категорий клиентов и уметь эффективно общаться с ними.

Также в Профстандарте социального работника определены компетенции в области социально-экономической деятельности. Это включает в себя умение оказывать клиентам консультационную и информационную поддержку в вопросах трудоустройства, социального обеспечения и получения социальных услуг. Социальный работник должен владеть знаниями в области законодательства о социальном обслуживании, уметь оформлять документацию и проводить социально-экономическую экспертизу.

Требования к будущим сотрудникам в соответствии с законодательством Российской Федерации и Профессиональными стандартами социального работника включают [1–3]:

1. Высшее образование по социальной работе или смежным специализациям.
2. Знание законодательства в области социальной защиты и социального обслуживания.
3. Опыт работы или практическая подготовка в социальной сфере.

4. Наличие соответствующих навыков в области психологии, консультирования, организации работы социального объекта и документации.

5. Соответствие этическим нормам и принципам социальной работы, включая конфиденциальность, справедливость и принципы равноправия.

Должностная инструкция также определяет и раскрывает сущность практических обязанностей и компетенций, включая работу с информационными технологиями. Сотрудники должны быть ознакомлены с этим документом для эффективного выполнения своих обязанностей. Основными ключевыми компетенциями социального работника являются, основываясь на Должностной инструкции социального работника:

1. Социально-психологическая компетенция. Она включает в себя умение строить эмпатическую и доверительную коммуникацию с клиентами, быть готовым к слушанию и поддержке в трудных ситуациях. Работник должен обладать навыками консультирования, разрешения конфликтов, адаптации и включения клиентов в социальные программы.

2. Компетенция в работе с документацией и организационные навыки, которая представляет из себя умение вести социальные кейсы, составлять отчеты и планы работы, а также организовывать свою работу и ресурсы.

3. Мультикультурная компетенция. Она представляет собой совокупность умений работать с клиентами из разных культур и национальностей, учитывать их особенности и религиозные, этические и культурные нормы. Работник должен быть готов к толерантному отношению и уметь решать возникающие межкультурные проблемы.

4. Компетенция в работе с отдельными группами клиентов. Социальный работник должен знать особенности работы с детьми, инвалидами, пожилыми людьми, бездомными, лицами с ограниченными возможностями и другими уязвимыми категориями населения.

5. Компетенция в работе с организациями и социальными структурами. Социальный работник должен понимать организационные процессы, способы получения финансирования, привлечения волонтеров и создания партнерств для реализации социальных программ.

Обучение и введение в профессию будущих сотрудников социальной сферы в России является важной задачей, так как эта сфера играет ключевую роль в обеспечении благополучия граждан и развитии общества в целом. Для успешного осуществления этой задачи необходимо учесть несколько аспектов.

1. Актуализация учебных программ: важно обновлять учебные программы для социальных работников, чтобы они отражали современные вызовы и требования в данной сфере. Это позволит обучаемым быть готовыми к решению актуальных проблем и эффективно работать с клиентами.

2. Повышение качества образования: введение новых методов обучения, включая интерактивные методы, практические занятия и стажировки, поможет будущим сотрудникам социальной сферы получить необходимые навыки и опыт для работы. Также необходимо уделять внимание профессиональной этике, психологическим аспектам работы и развитию межличностных навыков.

3. Наставничество и менторинг: введение системы наставничества и менторинга поможет новым сотрудникам быстрее освоиться в профессии. Опытные

специалисты могут делиться своим опытом и помогать решать сложные ситуации, что способствует профессиональному росту и уверенности в своих возможностях.

4. Комплексный подход: обучение должно быть комплексным и охватывать широкий спектр знаний и навыков, включая работу с различными категориями населения (дети, пожилые люди, люди с ограниченными возможностями и пр.), а также знание социальных программ и правовых аспектов.

5. Поддержка сотрудников: важно создать систему постоянной поддержки сотрудников после окончания обучения. Это может включать в себя проведение регулярных тренингов и семинаров, доступ к консультациям и ресурсам, а также возможности профессионального развития и карьерного роста.

Специфика подготовки будущих сотрудников в соответствии со Профстандартом и Должностными инструкциями сотрудников сферы социального обслуживания состоит в необходимости приобретения знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной работы в социальной сфере.

Методика подготовки работников социальной сферы в соответствии с Профессиональными стандартами социальных работников и должностной инструкцией социального работника могут включать следующие этапы:

1. Теоретическое обучение: новым сотрудникам предоставляются курсы и учебные материалы, которые позволяют ознакомиться с основными принципами и задачами социальной работы. Эти курсы могут включать в себя уроки по теории социальной работы, психологии, социологии, правовом регулировании и других связанных сфер знаний.

2. Практическое обучение: новые сотрудники могут проходить стажировку в организациях социальной сферы, где они получают практический опыт работы с клиентами и учатся применять полученные теоретические знания на практике. Также может проводиться симуляция ситуаций, моделирующих реальные ситуации, с которыми они могут столкнуться в своей работе.

3. Регулярное обновление знаний: работники социальной сферы должны постоянно развивать свои навыки и компетенции, участвуя в профессиональных тренингах, семинарах и конференциях, а также читая специализированную литературу и изучая новые методики работы.

Относительно системы обучения, то есть совокупности источников получения необходимых знаний, навыков и опыта, будущих работников Социального фонда России, следует обратить внимание на следующее [6]:

1. Высшее образование: многие должности в Социальном фонде России требуют наличия высшего образования в области социальной работы, социологии, психологии или смежных областей. Будущие работники могут получить образование в университетах или академиях, предлагающих специальности в этих областях.

2. Специализированные курсы: помимо высшего образования, будущие работники Социального фонда могут проходить дополнительные специализированные курсы, направленные на развитие специфических навыков и знаний в области социальной работы.

3. Стажировка и практика: ряд вакансий в Социальном фонде России предлагают программы стажировки и практики, позволяющие новым сотрудникам

приобретать практический опыт работы и ознакомиться с особенностями работы в организации.

4. Профессиональное развитие: работники СФР должны постоянно обновлять свои навыки и знания, участвуя в профессиональных тренингах и программе повышения квалификации, которые организуются организациями и учреждениями в сфере социальной работы.

Необходимо подчеркнуть, что обучение новых сотрудников Социального фонда России в связи с особенностями занимаемых должностей может быть индивидуальным и групповым. Новые сотрудники могут проходить вводные курсы по основам социальной работы и должностным инструкциям социальных работников. Также им может быть предложено пройти обучение по специализированным направлениям в соответствии с их должностными обязанностями.

Обучение новых сотрудников может быть организовано внутри организации, а также внешними образовательными учреждениями и партнерами, с которыми Социальный фонд России сотрудничает. Обычно новые сотрудники проходят обучение под руководством опытных работников или наставников, которые помогают им освоить не только теоретические знания, но и практические навыки, необходимые для работы в социальной сфере.

Одной из особенностей подготовки сотрудников является необходимость работы с информационными технологиями в процессе работы в Социальном фонде России. Сотрудники должны быть грамотными в использовании различных программных средств и систем, таких как электронные базы данных, информационные системы учета и отчетности, а также системы автоматизации бизнес-процессов.

Методы подготовки сотрудников для работы с информационными технологиями состоят из обучения, тренингов, семинаров и практических занятий. Обучение проводится экспертами и инструкторами, обладающими профессиональными знаниями и опытом работы в данной области. Тренинги предоставляют возможность сотрудникам практиковаться в реальной рабочей среде и улучшать свои навыки.

Способы подготовки сотрудников для работы с информационными технологиями включают в себя изучение офисных компьютерных программ, таких как Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), программы для обработки данных и составления отчетности. Сотрудники также должны быть обучены использованию специализированных программных средств для работы с информацией о населении, социальных выплатах и учете средств.

Важно отметить, что профессиональная подготовка работников Социального фонда России для работы с офисными компьютерными программами в сфере социального обслуживания населения требует навыков работы с конфиденциальной информацией. Сотрудники должны быть обучены правилам защиты информации и соблюдать соответствующие меры для предотвращения утечки данных.

Обучение будущих социальных работников ориентировано на формирование компетенций, необходимых для успешного решения социальных задач. Сочетание теоретических знаний, практического опыта и владения современными информационными технологиями позволяет создать высококвалифицированный кадровый резерв в области социальной работы.

### *Список литературы*

1. Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по социальной работе": Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.06.2020 №351н " (Зарегистрировано в Министерстве Юстиции Российской Федерации 15.07.2020 №58959). – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_357716/38b6b508956f9ea57ffb1bcc2973514e5e2b1c38/#dst100010](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_357716/38b6b508956f9ea57ffb1bcc2973514e5e2b1c38/#dst100010) (дата обращения 26.11.2023)
2. Об утверждении профессионального стандарта "Социальный работник": Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.06.2020 №354н (Зарегистрировано в Министерстве Юстиции Российской Федерации 20.07.2020 №59014). – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_358012/5f59039daeb228f16b019de836704c3dba5c5bac/#dst100010](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358012/5f59039daeb228f16b019de836704c3dba5c5bac/#dst100010) (дата обращения 26.11.2023)
3. Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения": Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.11.2016 №676н (ред. от 21.03.2017) (Зарегистрировано в Министерстве Юстиции Российской Федерации 07.12.2016 №44611). – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_208635/2ff7a8c72de3994f30496a0ccb1ddafdaddd518/?ysclid=lpiod7avr778407798](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_208635/2ff7a8c72de3994f30496a0ccb1ddafdaddd518/?ysclid=lpiod7avr778407798) (дата обращения 26.11.2023)
4. Полат Е.С. Дистанционное обучение // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2017. – № 1. – С. 28–33.
5. Кузнецова, Т.А. Профессиональное обучение персонала: этапы, виды, методы проведения и способы оценки // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами. – 2019. – С. 406–412.
6. Голубев А.А, Лебедева Т.Е., Голубева О.В. Совершенствование системы обучения и развития персонала // Московский экономический журнал. – 2019. – № 13. – С. 58.

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ПРОГРАММЫ «КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ КАДРЫ  
ДЛЯ СЕЛЬХОЗТОВАРОПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ»**

**Н.С. Харина,**

начальник отдела практик и трудоустройства

*E-mail: nharina@inbox.ru)*

**И.Э. Толстова,**

канд. пед. наук, доцент, заведующая кафедрой государственного  
и муниципального администрирования факультета экономики и управления

*E-mail: irina\_edvin@mail.ru*

*Новосибирский государственный аграрный университет  
г. Новосибирск, Россия*

*Для обеспечения развития агропромышленного комплекса необходимо не только следить за качеством и количеством кадрового обеспечения, но и создавать условия для его роста и развития. Главной целью должно стать надежное кадровое обеспечение аграрной экономики, соответствующее ее основным направлениям развития и обеспечивающее продовольственную безопасность страны. Для этого нужно использовать программно-целевые методы управления аграрной сферой, включающие различные мероприятия, направленные на поддержание оптимальной численности и качества кадрового потенциала. Одной из задач должно быть привлечение молодежи в агропромышленный комплекс и создание условий для их успешной карьеры в отрасли. Также важно устанавливать партнерские отношения между образовательными учреждениями и сельскохозяйственными предприятиями для более эффективной подготовки кадров.*

*Ключевые слова: агропромышленный комплекс, государственное регулирование, развитие, сельских территорий, кадровое обеспечение, государственная программа.*

**CURRENT ISSUES IN THE IMPLEMENTATION OF THE STATE  
PROGRAM “QUALIFIED PERSONNEL FOR AGRICULTURAL  
PRODUCERS”**

**Nadezhda S. Kharina,**

Head of Practice and Employment Department

*E-mail: nharina@inbox.ru)*

**Irina E. Tolstova,**

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of  
State and Municipal Administration Faculty of Economics and Management

*E-mail: irina\_edvin@mail.ru*

*Novosibirsk National Research State University  
Novosibirsk, Russia*

*To ensure the development of the agro-industrial complex, it is necessary not only to monitor the quality and quantity of staffing, but also to create conditions for its growth and development. The main goal should be reliable staffing for the agricultural economy, corresponding to its main directions of development and ensuring the country's food security. To do this, it is necessary to use program-targeted methods of managing the agricultural sector, including various activities aimed at maintaining the optimal number and quality of human resources. One of the goals should be to attract young people to the agro-industrial complex and create conditions for their successful career in the industry. It is also important to establish partnerships between educational institutions and agricultural enterprises for more effective training.*

**Keywords:** *agro-industrial complex, state regulation, development of rural areas, staffing, state program.*

Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса (АПК) является стратегической задачей государственного масштаба, необходимым условием для устойчивого развития сельских территорий, которое направлено на обеспечение стабильного развития аграрной отрасли, повышение ее эффективности и конкурентоспособности на мировых рынках. Для этого необходимо создать условия для привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов в АПК, а также обеспечить их рост и развитие.

АПК исторически составляет основу хозяйственной деятельности Новосибирской области. В настоящее время сложилась необходимость обновления системы кадрового обеспечения.

По данным территориального органа федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области по состоянию на 1 января 2023 года численность населения Новосибирской области составила 2794,3 тыс. человек, что на 3,2 тыс. человек (на 0,1 %) меньше значения предыдущего года, пересчитанного от итогов Всероссийской переписи населения 2020 года. Число городских жителей – 2227,8 тыс. человек, а на долю сельского населения приходится всего 20 %, что составляет 566,5 тыс. человек (рис. 1). Численность сельского населения области за 2022 год уменьшилась на 1,9 тыс. человек (на 0,3 %) и составила 566,5 тыс. человек.

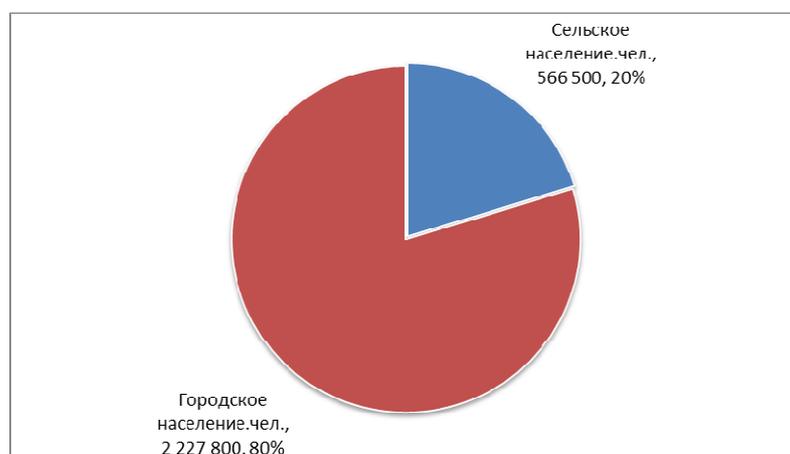


Рис. 1. Численность городского и сельского населения (2023 г.)

Сельскохозяйственным производством в Новосибирской области занимаются 407 организаций, на долю которых приходится 66,9% объема производства сельскохозяйственной продукции. Функционируют 2067 крестьянских (фермерских) хозяйств, доля производства продукции в общем объеме сельскохозяйственного производства области составила 12,9%. Зарегистрировано 383,3 тысяч личных подсобных хозяйств граждан – доля в общем объеме производства 20,2% [5].

Несмотря на предпринимаемые в последние годы правительством Новосибирской области меры по стабилизации кадровой ситуации, положение в отрасли аграрного сектора остается несколько напряженным. Негативные тенденции современного положения кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли характеризуются следующими тенденциями. По анализу пяти лет, 2018–2022 гг. наблюдается волнообразное сокращение работников, замещающих должности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций по годам. По данным Министерства сельского хозяйства численность работающих в организациях всех организационно-правовых форм в сельском хозяйстве за 2022 год составила 6210 человек, при этом количество штатных единиц – 7196, а вакантных рабочих мест – 986, что свидетельствует о несбалансированности рабочих мест и ресурсов труда. В динамике численности работников, занимающих должности руководителей и специалистов, наблюдается уменьшение числа фактически работающих при росте штатных единиц. Сокращение численности кадров обусловлено ростом производительности труда, все остальные сдвиги – это результат сокращения объемов производства (рис. 2).

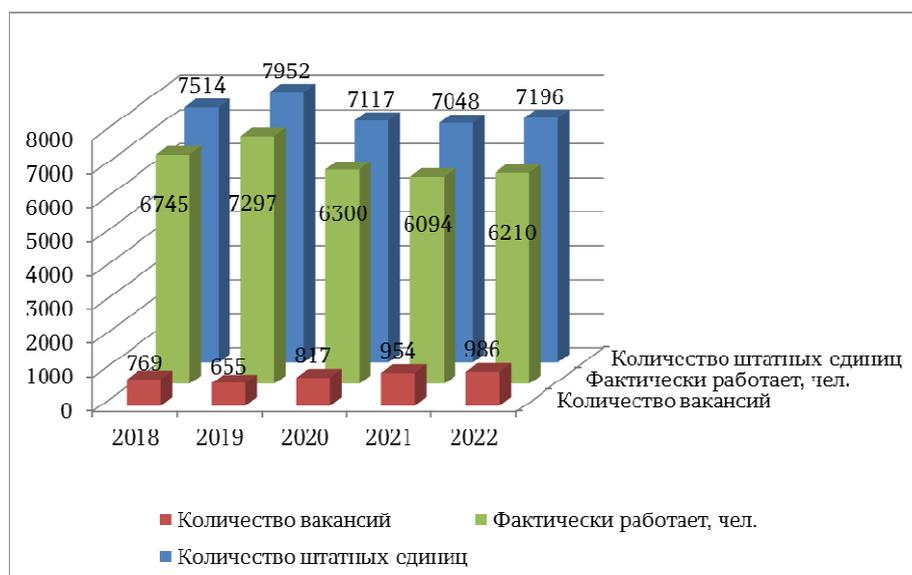


Рис. 2. Численность работников, замещающих должности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций в динамике 2018–2022 гг.

Трудно не согласиться с мнением Е.И. Ловчиковой, что существующее состояние и динамика кадрового обеспечения сельского хозяйства России тесно связаны с демографической и трудоресурсной ситуацией на селе [3, с. 244].

Развитие сельских территорий является сегодня государственным приоритетом. Однако в сельскохозяйственной отрасли сохраняется острый дефицит квалифицированных кадров на фоне быстрых технологических изменений. Решить кадровую проблему могут только профильные учебные заведения [3, с. 34]. Развитие единого образовательного пространства позволит обеспечить подготовку кадров в соответствии с потребностями аграрного производства, а также профессионально подготовить высококонкурентных выпускников [4, с. 580].

В настоящее время реализуемая в Новосибирской области кадровая политика в сфере АПК направлена на развитие и укрепление кадрового обеспечения отрасли. Средства, выделяемые в рамках региональных и федеральных программ по развитию сельских территорий, направляются на создание условий для обеспечения сельскохозяйственной сферы квалифицированными кадрами. Комплекс запланированных мероприятий включает целевую подготовку кадров, повышение их квалификации, государственную поддержку молодых специалистов, организацию трудового соревнования и финансовое стимулирование его участников, организацию и поддержку целевого обучения и прохождения производственной практики студентами ФГБОУ ВО Новосибирского ГАУ на предприятиях АПК Новосибирской области.

Для решения проблемы кадрового обеспечения в агропромышленном комплексе в Новосибирской области реализуются меры государственной поддержки. Министерством активно реализуются мероприятия, направленные на создание условий для развития кадрового потенциала агропромышленного комплекса.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.05.2019 № 696 Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий» принята государственная программа Новосибирской области «Комплексное развитие сельских территорий в Новосибирской области». В рамках государственной программы реализуется мероприятие «Подготовка квалифицированных кадров для сельскохозяйственных товаропроизводителей». В рамках указанного мероприятия предусмотрено предоставление субсидий сельскохозяйственным товаропроизводителям на реализацию мероприятий, направленных на оказание содействия в обеспечении квалифицированными работниками по следующим направлениям:

- возмещение части затрат по ученическим договорам, связанных с обучением работников;
- возмещение части затрат, связанных с оплатой труда и проживанием студентов, привлеченных для прохождения производственной практики [1].

Выплаты предусмотрены постановлением Правительства Новосибирской области от 31.12.2019 № 525-п. Документ устанавливает порядок предоставления субсидий сельскохозяйственным товаропроизводителям на возмещение 90% фактически понесенных затрат по заключенным с работниками ученическим договорам, договорам о целевом обучении, а также затрат, связанных с оплатой труда и проживанием студентов, привлеченных для прохождения производственной практики [2].

Участниками программы являются:

1. Абитуриенты, студенты любого курса, граждане Российской Федерации, проходящий обучение в федеральных государственных образовательных организациях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства РФ, Федерального агентства по рыболовству и Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору (по любой специальности), а также в других образовательных организациях (по сельскохозяйственным специальностям, соответствующим Общероссийскому классификатору специальностей по образованию);

2. Индивидуальные предприниматели или организация, которые являются сельхозтоваропроизводителями, осуществляющими деятельность на сельских территориях, чей доход от реализации сельхозпродукции составляет не менее 70% от общего дохода за весь календарный год;

3. Федеральная государственная образовательная организация высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, находящаяся в ведении Министерства сельского хозяйства РФ, Федерального агентства по рыболовству и Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору, а также другое образовательное учреждение (по сельскохозяйственным специальностям, соответствующим Общероссийскому классификатору специальностей по образованию).

Так, с 2021 года Министерство сельского хозяйства Новосибирской области и ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ полностью удовлетворяют целевые показатели по возмещению фактически понесенных затрат по целевому обучению и практической подготовке. По практической подготовке Новосибирская область занимает четвертое место с показателем 319, уступая лишь Воронежской, Калужской и Рязанской областям, по целевому обучению на восьмом месте с показателем – 20. Это значит, что ежегодно более 319 обучающихся ФГБОУ ВО Новосибирского ГАУ получают официальное трудоустройство на период производственной практики по срочному трудовому договору и 20 учащихся имеют возможность обучаться бесплатно с последующим гарантированным трудоустройством.

Программа «Подготовка квалифицированных кадров для сельскохозяйственных товаропроизводителей» имеет успешное практическое применение и способствует решению проблемы кадрового обеспечения. Комплексный подход и совместные усилия государства, бизнеса и образовательных учреждений важны для развития АПК Новосибирской области.

#### *Список литературы*

1. Государственная программа Российской Федерации "Комплексное развитие сельских территорий" утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2019 г. № 696. URL: – URL: <http://government.ru/docs/36905>.

2. О государственной программе Новосибирской области "Комплексное развитие сельских территорий в Новосибирской области": Постановление Правительства Новосибирской области от 31.12.2019 №525-п.

3. Ловчикова Е.И. Влияние государственного регулирования на кадровое обеспечение сельского хозяйства // Вестник Академии знаний. – 2020. – № 40(5). – С. 244-249. – DOI 10.24412/2304-6139-2020-10623. – EDN SLIXUF.

4. Трухачев В.И. Роль аграрных вузов в кадровом обеспечении государственной программы "Комплексное развитие сельских территорий" // Представительная власть – XXI век: законодательство, комментарии, проблемы. – 2021. – № 1-2(184-185). – С. 34-39. – DOI 10.54449/20739532\_2021\_1-2\_34. – EDN DWEURS.

5. Тенденции кадрового обеспечения АПК / Н.С. Харина, В.Н., Бабин, И.Э. Толстова // Актуальные проблемы и перспективы развития сельских территорий и кадрового обеспечения АПК: материалы III Международной научно-практической конференции (Минск, 7 июня 2023 года) / редкол.: А.В. Миранович [и др.]. – Минск, БГАТУ, 2022. – С. 80–584. – ISBN 978-985-25-0220-75.

6. Итоги развития АПК НСО // Министерство сельского хозяйства Новосибирской области. – Текст: электронный. – URL: <https://mcx.nso.ru/page/444>.

## ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ СОВРЕМЕННЫХ ВЫПУСКНИКОВ

**И.В. Шарошенко,**

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики таможенного дела и управления

*E-mail: Sharoschenko.irina@vfrta.ru*

*Владивостокский филиал Российской таможенной академии  
г. Владивосток, Россия*

*Современные требования рынка труда, технологическое развитие экономики страны диктуют необходимость совершенствования процесса подготовки выпускников вузов. Для обеспечения качественной подготовки выпускников необходимо формирование навыков применения отраслевых технологий и инструментов, что позволит современному выпускнику решать любые задачи его профессиональной деятельности и развивать профессиональные способности.*

**Ключевые слова:** *компетенции, результаты обучения, большие данные, цифровые технологии, сфера профессиональной деятельности*

## INDUSTRY FEATURES OF FORMATION OF COMPETENCIES OF MODERN GRADUATES

**Irina V. Sharoshchenko,**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department  
of Economics of Customs Affairs and Management

*E-mail: Sharoschenko.irina@vfrta.ru*

*Vladivostok branch of the Russian Customs Academy  
Vladivostok, Russia*

*Modern labor market requirements and the technological development of the country's economy dictate the need to improve the process of training university graduates. To ensure high-quality training of graduates, it is necessary to develop skills in the use of industry technologies and tools, which will allow a modern graduate to solve any problems of his professional activity and develop professional abilities.*

**Keywords:** *competencies, learning outcomes, big data, digital technologies, professional activities.*

Современная система высшего образования в Российской Федерации, обеспечивая свободное развитие человека, предполагает формирование и дальнейшее совершенствование компетенций разного уровня, отражающих набор основополагающих профессиональных способностей, знаний и умений профессионала, являющихся базой для любой профильной деятельности.

В целях обеспечения качества подготовки именно выбранные сферы профессиональной деятельности выпускников должны определять планируемые результаты обучения и соответствующие индикаторы их достижения по конкретным дисциплинам и ОП в целом (табл. 1).

**Выбор сфер профессиональной деятельности, типов задач профессиональной деятельности и их наполнение**

<b>Выбранная сфера профессиональной деятельности:</b>		
Сфера исследований, анализа и прогнозирования социально-экономических процессов и явлений на микроуровне и макроуровне в экспертно-аналитических службах (центрах экономического анализа, правительственном секторе, общественных организациях)		Сфера производства продукции и услуг, включая анализ спроса на продукцию и услуги, и оценку их текущего и перспективного предложения, продвижение продукции и услуг на рынок, планирование и обслуживание финансовых потоков, связанных с производственной деятельностью
<b>Типы задач профессиональной деятельности, согласно федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика:</b>		
<b>Аналитический и научно-исследовательский</b>	<b>Организационно-управленческий и педагогический</b>	<b>Финансовый и расчетно-экономический</b>
<b>Примеры задач профессиональной деятельности:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– обработка информации, проведение статистических обследований, опросов, анкетирования для проведения конкретных экономических расчетов;</li> <li>– обработка массивов экономических данных в соответствии с поставленной задачей,</li> <li>– построение стандартных теоретических и эконометрических моделей исследуемых процессов, явлений, анализ и интерпретация полученных результатов и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– участие в разработке вариантов управленческих решений на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений;</li> <li>– участие в подготовке и принятии решений по вопросам организации управления и совершенствования деятельности экономических служб и подразделений предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств с учетом правовых, административных и других ограничений и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– анализ и прогнозирование социально-экономических процессов и явлений на микро- и макро- уровне;</li> <li>– проведение расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик;</li> <li>– разработка экономических разделов планов предприятий, организаций, учреждений, ведомств</li> </ul>

*Источник:* составлено автором на основе положений Проекта Приказа Минобрнауки России «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика»

Освоение задач профессиональной деятельности позволит выпускникам направления подготовки Экономика применить сформированные компетенции в отношении разных объектов профессиональной деятельности [1]:

– хозяйствующих субъектов в целом и отдельных направлений их деятельности, в частности, (экономические, финансовые, маркетинговые и аналитические службы организаций различных отраслей, сфер и форм собственности);

- функционирующих рынков (территориальных, товарных и др.);
- органов государственного и муниципального управления, в том числе в целях оценки деятельности таможенных органов и оценки эффективности отдельных видов государственного контроля и др.

Развитие выбранных сфер и типов задач профессиональной деятельности во многом определяется профильной направленностью, требованиями рынка труда, развитием технологий, стратегическими направлениями развития регионов, отраслей или ведомств и др.

В настоящее время цифровые технологии представляют собой один из главных двигателей роста и технологического развития экономики страны, а также межведомственного и межстранового взаимодействия при решении функций государственного контроля, в том числе таможенного контроля.

Подготовка кадров по направлению Экономика для таможенных органов должна дополнительно соответствовать ключевым таможенным компетенциям, закрепленным профессиональными стандартами ВТамО, основными стратегическими направлениями развития таможенной службы России и др.

Для обеспечения качественной подготовки выпускников такого профиля необходим набор навыков и владений, который выводит исполнение аналитических и расчетно-экономических задач профессиональной деятельности на современный цифровой уровень, так как именно такой подход обеспечит, во-первых, цифровую трансформацию технологий таможенного декларирования и контроля, прозрачность совершения таможенных операций и повышение качества проведения всех видов контроля без участия должностных лиц контролирующих органов; во-вторых, содействие развитию международной торговли, расширению географии внешнеэкономических и инвестиционных связей, отвечающих национальным интересам РФ [2, 3].

Владение технологиями, умение решать сложные задачи, креативность и скорость принятия решений – все эти навыки соответствуют требованиям новой цифровой реальности VUCA-мира.

В этой связи, вузам, осуществляющим профильную (отраслевую) подготовку, требуется по мере развития отраслевого опыта актуализировать требования, индикаторы достижения результатов обучения во взаимосвязи с результатами освоения образовательной программы.

Пример данной взаимосвязи можно показать на такой задаче профессиональной деятельности, как умение применить современные инструменты таможенного администрирования (табл. 2). Активная цифровизация государственных услуг в сфере таможенного дела и таможенных операций, а также переход на использование безбумажных технологий выделяет такую первоочередную задачу таможенных органов – это точная и оперативная аналитическая обработка огромного массива данных (так называемых big data), полученных из различных источников для принятия решений [4]. В этой связи, выпускник должен обладать умениями и навыками применения отраслевых цифровых инструментов для анализа и администрирования таможенных платежей, применения мер регулирования и прочее.

### Взаимосвязь приобретаемых умений и результатов обучения

<b>Пример взаимосвязи приобретаемых умений и результатов обучения при реализации одной задачи профессиональной деятельности (в рамках расчетно-экономической работы)</b>	
<b>Приобретение общеэкономических умений и навыков</b>	<b>Владение отраслевыми технологиями и инструментами</b>
<p>Используя информационные ресурсы таможенных органов РФ решать следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализ основных социально-экономических показателей, влияющих на состояние и развитие ВЭД региона;</li> <li>– анализ и выявление тенденций изменения данных мировых товарных или географических рынков для определения ценовых показателей, используемых в процессе таможенного контроля;</li> <li>– анализ показателей деятельности предприятий – участников ВЭД для выявления рисков ведения деятельности, несоблюдения таможенного законодательства;</li> <li>– навыками использования «сквозных» технологий (Big Data и Системы распределенного реестра, IoT) для сбора, систематизации, анализа таможенной статистики стран ЕАЭС и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками применения штатных программных средств таможенных органов;</li> <li>– навыками использования технологий обработки данных на основе облачных вычислений, визуализации количественных показателей таможенной статистики;</li> <li>– навыками по применению порядка исчисления таможенных платежей, обеспечения их уплаты, взыскания и возврата с применением сквозных технологий (Big Data, системы распределенного реестра, IoT);</li> <li>– навыками использования отраслевых цифровых инструментов для анализа и администрирования таможенных платежей и работы с задолженностью: Каталог решений, Анализ данных, База типовых решений таможенных органов по основным направлениям работы: «Запреты и ограничения», «Таможенные платежи», «Классификация» и др., Сервисы и реестры, Библиотека практики применения мер нетарифного регулирования, Ценовые исследования, Лицевой счет. Проверка открытия лицевого счета физического лица и др.</li> </ul>
<b>Примеры планируемых результатов обучения:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– владение инструментами визуализации информации для оперативного анализа ситуации, для построения прогнозов и решения ряда профильных задач;</li> <li>– владеть навыками применения современных инструментов нетарифного, таможенно-тарифного регулирования с учетом цифровизации отдельных таможенных операций и процедур;</li> <li>– умение спрогнозировать макроэкономические показатели развития региона, выделить перспективные направления развития внешнеэкономической деятельности региона и оценить размер администрируемых таможенных доходов или необходимых ресурсов, требуемых для осуществления определенных видов таможенного контроля;</li> <li>– использованию современных инструментов таможенного администрирования для обеспечения эффективности деятельности таможенных органов</li> </ul>	

*Источник:* составлено автором.

Таким образом, формирование общепрофессиональных компетенций, как набора основополагающих профессиональных способностей, знаний и умений выпускника, так и навыков применения отраслевых технологий и инструментов позволит современному выпускнику решать любые задачи его профессиональной деятельности и развивать профессиональные способности.

### *Список литературы*

1. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика: Проект Приказа Минобрнауки России «».
2. Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 23.05.2020 № 1388-р (дата обращения 01.04.2023).
3. О плане мероприятий по реализации Стратегических направлений развития евразийской экономической интеграции до 2025 года (с изм. и доп., вступ. в силу с 27.12.2022): распоряжение Совета Евразийской экономической комиссии от 05.04.2021 № 4 (ред. от 14.12.2022) (дата обращения 01.04.2023).
4. Официальный сайт ФТС России. – URL: <https://customs.gov.ru/uchastnikam-ved/baza-tipovyx-reshenij> (дата обращения 01.04.2023)

## ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ВОСТРЕБОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ И РЕАЛЬНОЙ ВОСТРЕБОВАННОСТИ СПЕЦИАЛИСТА НА РЫНКЕ ТРУДА

**В.И. Николаева,**  
руководитель регионального центра «Старт-Карьера»

*E-mail: vika.nikolaeva@mail.ru*

**М.А. Николаев,**  
бакалавр направления подготовки «Программная инженерия»

*Владивостокский государственный университет  
г. Владивосток, Россия*

*В современных динамичных социально-экономических условиях возрастает значимость личностных качеств и компетенций специалистов для обеспечения их востребованности на рынке труда. Однако зачастую наблюдаются существенные расхождения между представлениями о востребованности личности и реальной востребованностью конкретных специалистов работодателями. В статье особое внимание уделяется факторам, влияющим на формирование представлений о востребованности личности, включая систему образования, профориентацию, самообразование и источники информации о требованиях работодателей. Рассматривается роль этих представлений в процессе принятия решений соискателями при выборе специальности, построении карьеры и трудоустройстве. В заключительной части рассматривается ключевая роль центров карьеры и карьерного консультирования в сближении субъективных ожиданий соискателей и объективных требований работодателей к кандидатам, что позволит повысить шансы успешного трудоустройства и карьерного роста специалистов.*

**Ключевые слова:** *востребованность личности, востребованность специалиста, рынок труда, требования работодателей, личностные качества, профессиональные компетенции, трудоустройство.*

## THE INTERRELATION OF IDEAS ABOUT THE DEMAND FOR PERSONALITY AND THE REAL DEMAND FOR A SPECIALIST IN THE LABOR MARKET

**Victoria I. Nikolaeva,**  
head of the regional center "Start-Career"

*E-mail: vika.nikolaeva@mail.ru*

**Maxim A. Nikolaev,**  
Bachelor of the field of training "Software Engineering"

*Vladivostok State University  
Vladivostok, Russia*

*In modern dynamic socio-economic conditions, the importance of personal qualities and competencies of specialists is increasing to ensure their relevance in the labor market. However, there are often significant discrepancies between ideas about the demand for personality and the real demand for specific specialists by employers. The article pays special attention to the factors influencing the formation of ideas about the demand for personality, including the education system, career guidance, self-education and sources of information about the requirements of employers. The role of these ideas in the decision-making process of applicants when choosing a specialty, building a career and finding employment is considered. The final part examines the key role of career centers and career counseling in bringing together the subjective expectations of applicants and the objective requirements of employers for candidates, which will increase the chances of successful employment and career growth of specialists.*

**Keywords:** *personality demand, specialist demand, labor market, employer requirements, personal qualities, professional competencies, employment*

### **Понятие востребованности: подходы к определению**

Востребованность, согласно словарному определению, подразумевает наличие необходимости, потребности. Востребованность личности – способность человека обладать такими характеристиками, которые будут пользоваться в социуме повышенным спросом, которые сделают человека необходимым, нужным.

В последние годы интерес к теме востребованности существенно возрос. Были изданы более сотни статей, защищены десятки диссертаций, проведено большое количество опросов, в которых изучаемым объектом становились: старшеклассники, студенты, выпускники, работодатели, работающие специалисты. В гипотезах исследования поднимается вопрос востребованности и невостребованности выпускника, специалиста, личности, профессии.

Авторы, которые проводили исследования востребованности выпускников: Е.В. Молчанова, И.И. Сердюк, Р.А. Абрамов, И.В. Пронина, Е.Ю. Халатенкова, Е.Г. Абрамова, В.В. Борщ Д.А., Ендовицкий, И.Ю. Капичникова, Е.А. Никитина, Е.К. Ахметшина, И.Г. Бажанов, Е.А. Разорёнова, А.А. Соловов, Ф.Ф. Ишкинеева, С.А. Ахметова.

Востребованность выпускников отдельных направлений подготовки исследовали: Ю.В. Кузнецова М.А., Полякова, И.А. Мисинева, В.И. Звонников, М.Б. Чельшкова, Н.А. Шевченко, В.В. Чеботарёв, Н.В. Чеботарёва, М.С. Асхаков, И.В. Антохонова, С.В. Белковский, Л.А. Гегель, Е.О. Казакова, В.С. Чернявская, В.И. Богданова, Л.Л. Никитина, Н.А. Романович, Е.И. Русанова, Н.В. Маркина, И.Р. Крамская, Ю.Г. Маковецкая, О.Г. Чамина.

Востребованность выпускников в конкретном регионе изучали: Г.К. Сулейменова, А.А. Бейсембаев, Н.Б. Досмаганбетова, О.А. Глазырина, А.И. Таюрский, О.В. Забелина, Т.М. Козлова, А.В. Романюк, В.Г. Гладких, Т.И. Иштерякова.

Несмотря на то, что в названиях статей исследователей обозначена тема «востребованности», большинство авторов придерживаются мнения, что востребованность является синонимом слову «трудоустройство» (Л.А. Гегель, Е.О. Казакова; Е.И. Русанова; А.А. Залетный; В.И. Богданова, Л.Л. Никитина; И.Г. Бажанов, Е.А. Разорёнова, С.В. Белковский; И.В. Антохонова; И.Ю. Капичникова, Е.А. Никитина; В.И. Звонников, М.Б. Чельшкова.) или «конкурентоспособности» (Н.Я. Гарафутдинова, А.А. Соловов).

Н.Я. Гарафутдинова предлагает в модель формирования конкурентоспособной личности, включить такие личностные свойства и характеристики, как: трудолюбие, творческое отношение к делу, способность к риску, независимость в принятии решений, способность быть лидером, способность к непрерывному саморазвитию, стремление к профессиональному росту, стремление к высокому качеству конечного продукта, стрессоустойчивость [1].

А.А. Соловов к наиболее значимым качествам конкурентоспособной личности, предлагает отнести: профессиональную компетентность специалиста (И.Б. Матяш); коммуникативные компетенции как система внутренних ресурсов личности (Л.Д. Столяренко); самоактуализация (А. Маслоу); высокий профессионализм и духовно-нравственная культура (В.И. Андреев); способность личности к самоорганизации как способ личностно – профессионального саморазвития (Н.А. Дмитриенко) [2].

Е.В. Молчанова и И.И. Сердюк связывают востребованность с наличием спроса на профессиональные качества будущего специалиста, считая ее проявлением конкурентоспособности, которая обеспечивает профессиональное становление личности. Они утверждают: «востребованность как наличие спроса на профессиональные качества будущего специалиста представляет яркое внешнее проявление конкурентоспособности специалиста, обеспечивающей профессиональное становление личности» [3].

Н.А. Сумро справедливо подчеркивает, что востребованность специалистов на рынке труда определяется объективными факторами, такими как наличие рабочих мест в конкретный период времени, социальный заказ общества и предпочтения работодателей, сформированные в текущей социально-экономической и информационной ситуации в стране. Цитата: «востребованность ... специалистов на рынке труда ... определяется объективным наличием рабочих мест в конкретный исторический период, в соответствии с социальным заказом общества и предпочтениями работодателей, сформированными в текущей социально-экономической и информационной ситуации в стране» [4].

По мнению ряда экспертов, понятие «востребованность» тесно связано с понятием «профессионализм». В.Д. Шадриков [5] и А.К. Маркова [6] считают эти понятия близкими. Профессионализм также часто ассоциируется с высоким уровнем компетентности специалиста. Соответственно, востребованность, в первую очередь, характеризует специалиста с точки зрения его профессиональной деятельности.

Кроме того, термин «востребованность» используется при анализе личностных качеств будущего специалиста. Так, А.К. Маркова полагает, что специалист должен развивать в себе те личностные качества, «...которые особенно необходимы и востребованы в современном обновляющемся обществе» [7].

В.И. Горшенин связывает профессиональную социализацию и социально-профессиональную востребованность будущего специалиста со спецификой их формирования в профессиональных образовательных организациях. Он отмечает, что ключевую роль играет ориентация основных профессиональных образовательных программ на развитие необходимых компетенций и социально-профессиональных качеств обучающегося в соответствии с его будущим профилем и квалификацией. В.И. Горшенин указывает: «профессиональная социализация»

зация, а значит, и социально-профессиональная востребованность будущего специалиста обусловлены спецификой ее формирования в рамках профессиональной образовательной организации, а именно нацеленности основных профессиональных образовательных программ на развитие необходимых ключевых профессиональных компетенций и социально-профессиональных качеств обучающегося как профессионала определенного профиля и квалификации» [8]. Таким образом, по мнению автора, востребованность специалиста напрямую зависит от качества его подготовки в образовательной организации и развития у него необходимого набора компетенций.

До сих пор не сложилось единого понимания сущности востребованности, этапов становления, развития и управления. Единственный автор, в научных статьях которой представлена модель социально-профессиональной востребованности (СПВЛ), это Е.В. Харитонова. Под профессиональной востребованностью личности автор понимает «метасистему отношений личности как к значимому для других профессионалу» [9].

Модель СПВЛ Е.В. Харитоновой состоит из следующих компонентов: самоэффективный, идентификационный, самореализованный, компетентностный, авторитетностный, социально-реализационный, состоящие в сложной иерархической связи по отношению друг к другу на разных этапах персоногенеза [10].

В опроснике, который разработала Е.В. Харитонова каждый из компонентов модели СПВЛ раскрывается через вопросы: «Я смог... (оценка и управление ресурсами); я принадлежу... к (механизмы идентификации, присоединения к группе), «я самореализовался...» (механизмы самореализации в профессиональной деятельности), «Я способен...» (механизмы мобилизации профессиональных знаний, умений и опыта), «Меня уважают...» (механизмы межличностной аттракции и референтности), «Я полезен для других...» (механизмы оценки результатов своей деятельности) [11, 12].

Часть авторов предлагают математический подход к анализу профессиональной востребованности, полагая, что математические методы позволяют обрабатывать большие объемы данных, выявлять скрытые закономерности и тренды на рынке труда, а также строить прогнозы на основе статистических моделей, учитывающих множество переменных, таких как рост населения, изменения в экономике, технологические инновации и другие факторы, которые могут влиять на востребованность профессий.

О.В. Забелина, Т.М. Козлова, А.В. Романюк [13] предложили формулы построения математических моделей востребованности, в которых «показатель востребованности – результирующая трех составляющих рейтинговой оценки: процента трудоустроенных выпускников по специальности, процента трудоустроенных выпускников не по специальности и доли не трудоустроившихся выпускников:

$$R = kcT_c + knT_n K,$$

где  $T_c$  – число выпускников, трудоустроившихся по специальности;  $T_n$  – число выпускников, трудоустроившихся не по специальности;  $kc$  и  $kn$  – коэффициенты для учета значимости трудоустройства по специальности (определены эксперт-

ным путем на уровне, соответственно 0,6 и 0,4);  $K$  – число выпускников, выходящих на рынок труда. Значение параметра  $K$  определяется по формуле:

$$K = V - S - O - D,$$

где  $V$  – общий объем выпуска;  $S$  – число выпускников, призванных в ряды Вооруженных сил РФ;  $O$  – число выпускников, продолживших обучение;  $D$  – число выпускников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком».

Разработкой математической модели востребованности выпускников системы высшего профессионального образования также занималась П.А. Голованов, Е.П. Тупоносова[14].

Формула, которую они предложили:

$$K_1 = \frac{1}{K}; V_1 = \frac{1}{V}; Y_1 = \frac{1}{Y},$$

где  $K$  – показатель качества образования;  $K_1$  – обратная величина показателя качества образования;  $V$  – уровень научно-исследовательской активности;  $V_1$  – обратная величина уровня научно-исследовательской активности,  $Y$  – уровень востребованности выпускников в расчетный год работодателями;  $Y_1$  – обратная величина уровня востребованности выпускников в расчетный год работодателями.

**Понятие востребованности личности и специалиста.** С нашей точки зрения, востребованность личности и востребованность на рынке труда – смежные, но не тождественные понятия. Востребованность личности касается совокупности личностных качеств, компетенций и характеристик человека, ценных и актуальных в современном обществе, таких как трудолюбие, креативное мышление, лидерские способности, стрессоустойчивость, стремление к саморазвитию и самосовершенствованию. Она определяет потенциал человека быть успешным и реализованным в различных сферах жизни.

Востребованность на рынке труда относится к потребности работодателей в специалистах определенных профессий и квалификаций, обусловленной факторами экономической конъюнктуры, научно-техническим прогрессом, структурными изменениями в экономике и другими переменными, влияющими на спрос на трудовые ресурсы.

Несмотря на различие понятий, они взаимосвязаны: обладая востребованными личностными качествами, человек повышает свои шансы на успешное трудоустройство и карьерный рост. Востребованность личности – это степень соответствия личностных качеств, знаний, умений и навыков человека потребностям и ожиданиям общества, рынка труда и других социальных институтов. Это многогранное понятие, отражающее взаимодействие между индивидуальными характеристиками личности и требованиями внешней среды, способность адаптироваться к изменениям и оставаться актуальной в долгосрочной перспективе.

Востребованность специалиста на рынке труда определяется профессиональными знаниями и компетенциями, соответствующими требованиям конкретной сферы деятельности, уровнем квалификации, подтвержденным дипломами, сертификатами, опытом работы, личностными качествами, гибкостью,

способностью к обучению и развитию, мотивацией и стремлением к профессиональному росту, соответствием ценностных ориентаций корпоративной культуре работодателя [15]. На востребованность влияют субъективные факторы: самооценка, представления о собственной востребованности, уверенность в своих качествах, ожидания относительно требований рынка и работодателей, психологические установки, мотивация и ценности личности. А также объективные факторы: реальная ситуация на рынке труда, потребности работодателей, тенденции в экономике, технологиях, социальной сфере, демография и структура занятости, политика государства в области образования и занятости, требования профессиональных стандартов и нормативно-правовая база. Баланс субъективных и объективных факторов определяет реальную востребованность специалиста.

### **Представления соискателей о востребованных качествах**

Представления соискателей о востребованных качествах часто субъективны и могут отличаться от реальных потребностей работодателей. На основе анализа 500 резюме, размещенных на работных сайтах Headhunter, SuperJob и Farpost, можно выделить следующие личностные качества, которые соискатели считают востребованными: коммуникабельность, умение налаживать контакты и работать в команде, ответственность, дисциплинированность, пунктуальность, стрессоустойчивость, способность работать в условиях высокой нагрузки, целеустремленность, мотивация на достижение результатов, креативность, нестандартное мышление, способность к инновациям, гибкость, готовность к переменам и обучению новому, лидерские качества, умение вести за собой и убеждать.

Что касается ожиданий относительно требуемых профессиональных компетенций, соискатели указывают на важность глубоких знаний в своей профессиональной области, практических навыков и опыта в выполнении специализированных задач, владения современными технологиями и программными продуктами, аналитических способностей, умения работать с большими объемами данных, знания иностранных языков, особенно английского, цифровой грамотности, навыков работы с компьютерными технологиями, а также понимания отраслевой специфики и тенденций развития профессии.

Источники формирования представлений:

1. Средства массовой информации – телевидение, печатные издания, интернет-ресурсы – активно формируют представления о наиболее востребованных качествах и профессиях. Часто эти представления бывают упрощенными или устаревшими.
2. Система образования – знания и навыки, получаемые в школах, колледжах и вузах, формируют базовые представления о требованиях к специалистам. Однако образовательные программы зачастую отстают от быстро меняющихся реалий рынка труда.
3. Личный и профессиональный опыт – непосредственное взаимодействие с работодателями, коллегами, менторами позволяет лучше понять востребованные качества. Опытные специалисты имеют более реалистичные представления.
4. Социальное окружение – мнения и советы родителей, друзей, знакомых, авторитетных в данной сфере лиц влияют на восприятие востребованности.

5. Рекрутинговые агентства и кадровые службы компаний формируют представления при общении с соискателями во время отбора персонала.

6. Профессиональные ассоциации и сообщества способствуют обмену информацией о требованиях к специалистам в рамках конкретной сферы деятельности.

7. Социальные сети и форумы представляют пространство для обсуждения вопросов востребованности и карьерного развития.

Зачастую представления соискателей могут быть размытыми, фрагментарными или устаревшими. Формирование четких и адекватных представлений о реальных требованиях рынка труда является важной задачей для повышения конкурентоспособности специалистов.

### **Требования работодателей к кандидатам**

Проанализировав реальные вакансии и критерии отбора персонала, можно выделить следующие ключевые требования работодателей к кандидатам:

- наличие профильного образования, сертификатов, подтверждающих квалификацию в данной сфере деятельности;
- релевантный опыт работы по специальности, знание специфики отрасли;
- владение необходимыми для должности профессиональными навыками (hard skills), знанием программ, методик;
- развитые коммуникативные, лидерские, управленческие и другие надпрофессиональные навыки (soft skills);
- соответствующий уровень знания иностранных языков, преимущественно английского;
- мотивация, нацеленность на результат, стремление к профессиональному росту;
- умение работать в команде, способность к обучению и адаптации;
- личностные качества, соответствующие корпоративной культуре компании;
- наиболее ценными личностными качествами, согласно требованиям работодателей, являются: ответственность, исполнительность, дисциплинированность, стрессоустойчивость, способность работать в условиях многозадачности, коммуникабельность, клиентоориентированность, умение выстраивать отношения, аналитические способности, системный подход к решению задач, креативность, нестандартное мышление, генерация идей, инициативность, стремление к саморазвитию и достижению целей, умение работать в команде, лояльность к корпоративным ценностям, а также лидерские качества и организаторские способности (для руководящих позиций).

### **Важность hard и soft skills для разных профессий и отраслей**

Сочетание жестких (hard) и гибких (soft) навыков имеет различную степень значимости в зависимости от конкретной должности и сферы деятельности. В технических, инженерных и IT-профессиях акцент делается на hard skills – знание языков программирования, работу с оборудованием, специализированными программами. Вместе с тем, возрастает роль soft skills, таких как: командная работа, коммуникации, креативность.

В сфере услуг, продаж, маркетинга важны прежде всего soft skills – навыки презентации, переговоров, убеждения, клиентоориентированность. Hard skills (знание специфики продукта, CRM-систем и др.) также необходимы.

Для управленческих позиций особенно ценятся лидерские качества, стратегическое мышление, способность мотивировать команду – то есть развитые soft skills, дополненные hard skills управления проектами, финансовой грамотностью.

В креативных профессиях (дизайн, реклама, искусство) приоритет отдается творческим способностям, но технические hard skills также требуются.

В целом современные работодатели отдают предпочтение кандидатам с сбалансированным набором hard и soft skills, готовым к непрерывному обучению и развитию в рамках профессии.

Расхождения в представлениях и реальной востребованности

### **Сравнительный анализ ожиданий соискателей и требований работодателей**

Зачастую представления соискателей о востребованных качествах и компетенциях не полностью совпадают с реальными требованиями, предъявляемыми работодателями. Это расхождение может стать серьезным препятствием на пути к трудоустройству и профессиональной самореализации.

Причины несоответствия представлений и реальности:

- влияние устаревших стереотипов и мнений из вторичных источников;
- недостаток практического опыта взаимодействия с работодателями;
- отсутствие объективной обратной связи от профессионального сообщества;
- завышенная самооценка без учета динамики рынка труда;
- разрыв между содержанием образовательных программ и запросами индустрии;
- последствия разрыва между представлениями и реальностью;
- неверный выбор карьерной траектории и специальности;
- размытые цели в профессиональном развитии;
- растрата ресурсов на невостребованные компетенции;
- сложности с трудоустройством и снижение мотивации;
- низкая конкурентоспособность на рынке труда.

Направления работы центров карьеры для повышения трудоустройства и профессиональной самореализации студентов и выпускников:

- повышение осведомленности через карьерное консультирование;
- развитие системы профориентации и карьерных консультаций;
- тренинги, семинары от успешных профессионалов;
- вовлечение работодателей в карьерное консультирование;
- популяризация профориентационных онлайн-ресурсов;
- внедрение курсов по развитию гибких навыков;
- акцент на коммуникативных, лидерских, управленческих компетенциях;
- интерактивные форматы обучения (кейсы, деловые игры, проекты);
- мастер-классы практикующих специалистов по soft skills.

Соискателям крайне важно формировать объективные представления, сверяясь с актуальными вакансиями, общаясь с профессионалами и анализируя успешные карьерные траектории.

### **Заключение**

Формирование карьерных ожиданий и представлений часто происходит под влиянием устоявшихся стереотипов, субъективных мнений из вторичных источников или устаревшей информации. При этом динамично меняющиеся потребности работодателей, внедрение новых технологий и трансформация профессий ставят перед соискателями новые вызовы.

Типичными ошибочными представлениями являются переоценка значимости формального образования без развития практических навыков, ориентация исключительно на узкие профессиональные компетенции в ущерб гибким навыкам (soft skills), завышенные ожидания карьерного роста и оплаты на начальном этапе. В то же время работодатели отдают приоритет кандидатам с сбалансированным набором hard и soft skills, готовым к постоянному обучению и адаптации под меняющиеся условия. Востребованы не только глубокие профессиональные знания, но и такие качества, как ответственность, коммуникабельность, стрессоустойчивость, креативность и умение работать в команде.

Расхождение представлений и реальности может привести к ошибочному выбору карьеры, сложностям с трудоустройством, снижению мотивации и конкурентоспособности на рынке труда. Пути гармонизации включают развитие системы карьерного консультирования, внедрение soft skills в программы обучения, тесное взаимодействие вузов, служб занятости и работодателей, а также совершенствование HR-процессов компаний для объективной оценки кандидатов.

В перспективе дальнейшее изучение данной проблематики должно идти в ногу с тенденциями в области технологического прогресса, цифровизации и изменения самой природы труда. Важно отслеживать новые требования к компетенциям и своевременно корректировать подходы к профориентации и обучению.

Гармонизация представлений соискателей с реальной востребованностью – залог эффективного трудоустройства и устойчивого развития человеческого капитала.

### *Список литературы*

1. Гарафутдинова Н.Я. Конкурентоспособность будущего специалиста высшей квалификации как показатель качества его подготовки. – Текст: электронный. – URL: <https://676.su/yfOT> (дата обращения: 01.05.2024).
2. Соловов А.А. Подготовка бакалавров: проблема востребованности выпускников на рынке труда // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. – 2016. – № 3.1. – URL: <https://676.su/vdwC> (дата обращения: 01.05.2024).
3. Молчанова Е.В., Сердюк И.И. Проблемы востребованности и конкурентоспособности специалистов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – №11. – С. 209-211. (дата обращения: 03.05.2024).
4. Сумро Н.А. Востребованность библиотечно-информационных специалистов на рынке труда самарской области // Вестник Кемеровского государст-

- венного университета культуры и искусств. – 2016. – №35. – С.194-199. (дата обращения: 05.05.2024).
5. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – Текст: электронный. – URL: <https://676.su/xrZr> (дата обращения: 05.05.2024).
  6. Маркова А.К. Психология профессионализма. – Текст: электронный. – URL: <https://676.su/НКХЗ> (дата обращения: 05.05.2024).
  7. Маркова А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя. – Текст: электронный. – URL: <https://676.su/m911> (дата обращения: 07.05.2024).
  8. Горшенин В.И. Особенности профессиональной социализации будущего специалиста среднего звена. – Текст: электронный. – URL: <https://676.su/ljVx> (дата обращения: 07.05.2024).
  9. Харитоновна Е.В. Психология профессиональной востребованности личности на поздних этапах онтогенеза // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2008. – № 7. – С. 191–196.
  10. Ясько Б.А., Харитоновна Е.В. Личностно-типологические «профили» профессиональной востребованности // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2011. – № 3. – С. 222–229.
  11. Харитоновна Е.В. Востребованность личности с позиций системного подхода // Российский психологический журнал. – 2009. – Т. 6, № 1. – С. 54–61.
  12. Харитоновна Е.В. Профессиональная востребованность личности: гендерно-возрастные аспекты // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2010. – № 3. – С. 147–153.
  13. Забелина О.В., Козлова Т.М., Романюк А.В. Человеческий капитал региона: проблемы сущности, структуры и оценки // Статистика и Экономика. – 2013. – № 4. – С. 52–57.
  14. Голованов П.А., Тупоносова Е.П. Построение математических моделей востребованности работодателями выпускников Самарского государственного технического университета на основе рейтинга «ЭКСПЕРТ РА» // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2017. – Т. 19, № 1-2. – С. 396–400.
  15. Абуева, Е. Л. Когнитивный подход как перспективный метод математического моделирования молодежного рынка труда // Молодой ученый. – 2010. – № 6 (17). – С. 119–123. – URL: <https://moluch.ru/archive/17/1667/> (дата обращения: 06.05.2024).

### *Дорогие коллеги!*

Именно на сближение была направлена конференция «Стратегическая роль центров карьеры в создании профессиональных сообществ».

Организация содействия трудоустройству студентов, поддержка эффективной работы системы трехсторонних отношений «работодатель – вуз – студент» являются показателем уровня работы вуза, способного конкурировать на рынке труда.

При этом необходимо учитывать высокую степень заинтересованности работодателя в сотрудничестве с вузом. Это предполагает не только мониторинг предложений рынка труда и проведение карьерных мероприятий, но и системную работу по сближению потенциальных работодателей с системой образования. В идеале студент должен быть мотивирован на учёбу именно в выбранном вузе по той специальности, которой он готов посвятить свою дальнейшую жизнь. Для этого нужны и определённые знания, и природная предрасположенность. Молодому человеку нужно помочь определиться, найти свой жизненный путь, раскрыть личные таланты и дать им возможность развиваться.

Одной из задач Общероссийской Ассоциации центров карьеры является поддержка, координация и развитие деятельности центров карьеры в различных образовательных учреждениях.

И конференция «Стратегическая роль центров карьеры в создании профессиональных сообществ» продемонстрировала яркий пример сотрудничества Владивостокского государственного университета и других вузов – участников конференции с работодателями.

Выражаю благодарность всем авторам сборника за поддержку идеи сделать общее издание лучших практик центров карьеры, особая благодарность Владивостокскому государственному университету за организацию издания сборника.

Опыт центров карьеры важен для всех участников Ассоциации.

Поздравляю коллег, сотрудников соответствующих подразделений университетов с выходом очередного сборника трудов вузов – членов Ассоциации!

*До новых встреч!*

*Довгаль Светлана Валерьевна,*  
заместитель председателя правления  
Общероссийской ассоциации центров карьеры,  
директор Центра развития карьеры НГУ

