

## **СЕКЦИЯ 5**

**«ИННОВАЦИОННЫЕ  
ПОДХОДЫ В ОБЛАСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ОРИЕНТАЦИИ,  
ТРУДОУСТРОЙСТВА И  
РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ В  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ»**

## СОДЕРЖАНИЕ

РАЗВИТИЕ КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ: ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМАТЫ И ТЕХНОЛОГИИ Бурдюгова О. В., канд. пед. наук .....	632
О НЕКОТОРЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ АНАЛИЗА СТРАТЕГИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОАУ «ГИМНАЗИЯ №6» Г. ОРЕНБУРГА Мишнева Е.Ю. <sup>1</sup> , Ганаева Е.А. <sup>2</sup> , д-р пед. наук, профессор .....	640
ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ.RU В СИСТЕМЕ КАРЬЕРНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ И РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ ТРУДОДЕФИЦИТНЫХ РЕГИОНОВ Дьякова М.А., канд. социол. наук, Жарова Е.В.....	645
СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РЕАЛИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ Кислова И.А. ....	651
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА КАРЬЕРНОГО РОСТА МОЛОДЕЖИ В ЭКОСИСТЕМЕ КАДРОВОГО ПАРТНЕРСТВА РЕГИОНА Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент.....	657
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ HR-БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ Никулина Ю.Н. канд. экон. наук, доцент, Мироновская А.С.....	662
ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ Перминова М.С., канд. социол. наук, доцент .....	667
РАЗВИТИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ Перницкий Е.Е. ....	672
ОПЫТ ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В РАМКАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА «СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ» Подосёнова И.А., канд. геогр. наук, доцент, Коробейникова А.А., канд. филол. наук, доцент .....	677
ТЕСТ-ДРАЙВ ПРОФЕССИИ КАК ФОРМА ВТОРИЧНОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНТОВ В УНИВЕРСИТЕТЕ Смолякова О. А. ..	683
ПРАКТИКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОГУ И ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ Струзберг Г.В.....	688

# РАЗВИТИЕ КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ: ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМАТЫ И ТЕХНОЛОГИИ

**Бурдюгова О. В., канд. пед. наук**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

Система высшего образования, функционирующая в условиях перманентных изменений, активно трансформируется, подстраивается к запросам рынка труда, ориентируется на новые тренды – цифровизация, междисциплинарность, развитие активных методов обучения (проблемные занятия, проектное обучение и т.п.), индивидуализация обучения (возможность выбора траектории обучения), возрастание студенческой субъектности. Изменяются целевая аудитория и содержательный запрос стейкхолдеров на профессиональную подготовку специалистов, внедряются инновационные форматы и практики. Происходит переориентация образования: от «научить чему-то» – к «научить учиться». Для современной молодежи особенно значимым становится «научиться жить в условиях рисков». Деятельность современного университета направлена на развитие субъекта, который сам способен определять и формировать свое будущее.

В условиях новой реальности рынок труда динамично изменяется под воздействием внешних и внутренних процессов. Новые рабочие места, профессии и отрасли требуют от работников развитых профессиональных, надпрофессиональных и цифровых компетенций. В связи с этим возникают проблемы университетов: как сегодня готовить компетентных специалистов для завтрашнего дня; связывают ли студенты свое настоящее обучение с последующей жизнью и трудовой деятельностью; каковы «модели навигации» обучающихся вузов от настоящего в будущее.

Представим теоретико-методологические основания развития карьерной компетентности студентов. Определим сущность и структуру понятия «карьерная компетентность», обратившись к исследовательским работам Е. В. Садон [1], И. В. Янченко [2].

Е. В. Садон [1] рассматривает карьерную компетентность будущего специалиста как систему представлений о карьере, возможностях и путях карьерного роста, включающую умение прогнозировать будущую карьеру и преодолевать карьерные кризисы; «карьерную самоэффективность» как способность к карьерному целеполаганию, планированию и решению карьерных проблем. Автор структурно представляет карьерную компетентность как совокупность когнитивного (карьерное целеполагание и планирование); мотивационно-деятельностного (самоэффективность, мотивация к карьере, умение решать карьерные проблемы); личностного (ответственность и адаптивность); аксиологического (карьерные ориентации);

процессуального (карьерные стратегии, тактики, темпы, этапы, периоды, фазы) элементов.

И. В. Янченко [2] определяет карьерную компетентность как интегративное качество личности, характеризующее стремление, готовность и способность реализовать свой потенциал в возможных путях социально-трудовой деятельности; представляет структуру карьерной компетентности, состоящую из мотивационно-ценностного, когнитивного, деятельностного, рефлексивно-оценочного компонентов. Авторская модель структуры карьерной компетентности студента [2] представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Структура карьерной компетентности студента [2, с. 465]

Процесс развития карьерной компетентности включает мотивационную составляющую. Согласно концепции М. Лондона [3, с. 26], карьерную мотивацию определяют следующие индивидуальные характеристики: карьерная идентичность (степень самоопределения в работе и организации) направляет поведение к достижению карьерных целей; карьерная

проницательность (инсайт) – степень понимания субъектом своих сильных и слабых сторон в карьере, понимания организационной ситуации, обладание четкой системой карьерных ценностей – придает карьере энергию и силу; карьерная устойчивость – способность приспосабливаться к изменяющейся карьерной и организационной среде – отражает поведенческую стойкость. Доминантными мотивами в построении карьеры, по мнению Д. Макклелланда, являются мотив власти, достижения, причастности – стремление быть включенным в определенное профессиональное и социальное окружение.

Характеристики карьеры отдельного человека (ее осознанность, интенсивность, длительность, стабильность, вариативность) и особенности его карьерной траектории как жизненного пути в профессиональном пространстве имеют двойную детерминацию. В качестве объективных факторов выступают социально-экономические запросы, сформированный в обществе престиж профессии, особенности территориальной и национальной культуры, специфика организационной культуры, влияние ближнего окружения; субъективных факторов – личностные ресурсы человека, образующие личностно-профессиональный потенциал, в структуре которого выделяются компоненты: ценностно-смысловой (направленность личности, обеспечивающая целеполагание и регуляцию деятельности и поведения человека в процессе карьеры) и инструментальный (личностные и индивидуально-психологические качества, обеспечивающие достижение профессиональных целей) [4, с. 200].

Представим критерии самооценки карьерной компетентности менеджеров: карьерное целеполагание и планирование, показателями которого выступают умения разрабатывать карьерный путь и определять перспективность работы на рынке труда; карьерная мотивация (умение проводить самоанализ мотивации к карьере и анализировать ошибки в карьерном продвижении); карьерная целенаправленность (умения выявлять карьерные ориентации и анализировать возможные изменения своего карьерного пути); карьерные стратегии и тактики (умения анализировать требования к карьерному развитию в конкретной организации, определять возможности карьерного роста в конкретной организации, формировать и управлять деловым имиджем, создавать личную деловую сеть связей и знакомств).

Менеджеры с высоким уровнем самооценки карьерной компетентности успешно создают оптимальные модели организации своей профессиональной деятельности; с низким уровнем – характеризуются недостаточным уровнем устойчивости карьерной позиции, стремятся избегать ответственности при принятии карьерных решений, проявляют низкую способность к постановке сложных целей и задач карьеры, демонстрируют ориентацию на социальное одобрение, переживают внутреннюю тревожность и психологический дискомфорт, что искажает траекторию личностно-профессионального роста.

В рамках Мониторинга экономики образования 2020/2021 уч. году исследователями НИУ ВШЭ проведен опрос обучающихся по различным

программам высшего образования об их карьерных планах и востребованности приобретаемых навыков [9]. Студенты адекватно оценивают востребованность и дефициты навыков и компетенций на рынке труда. Навыки, необходимые для трудоустройства, по оценкам студентов представлены на рисунке 2.

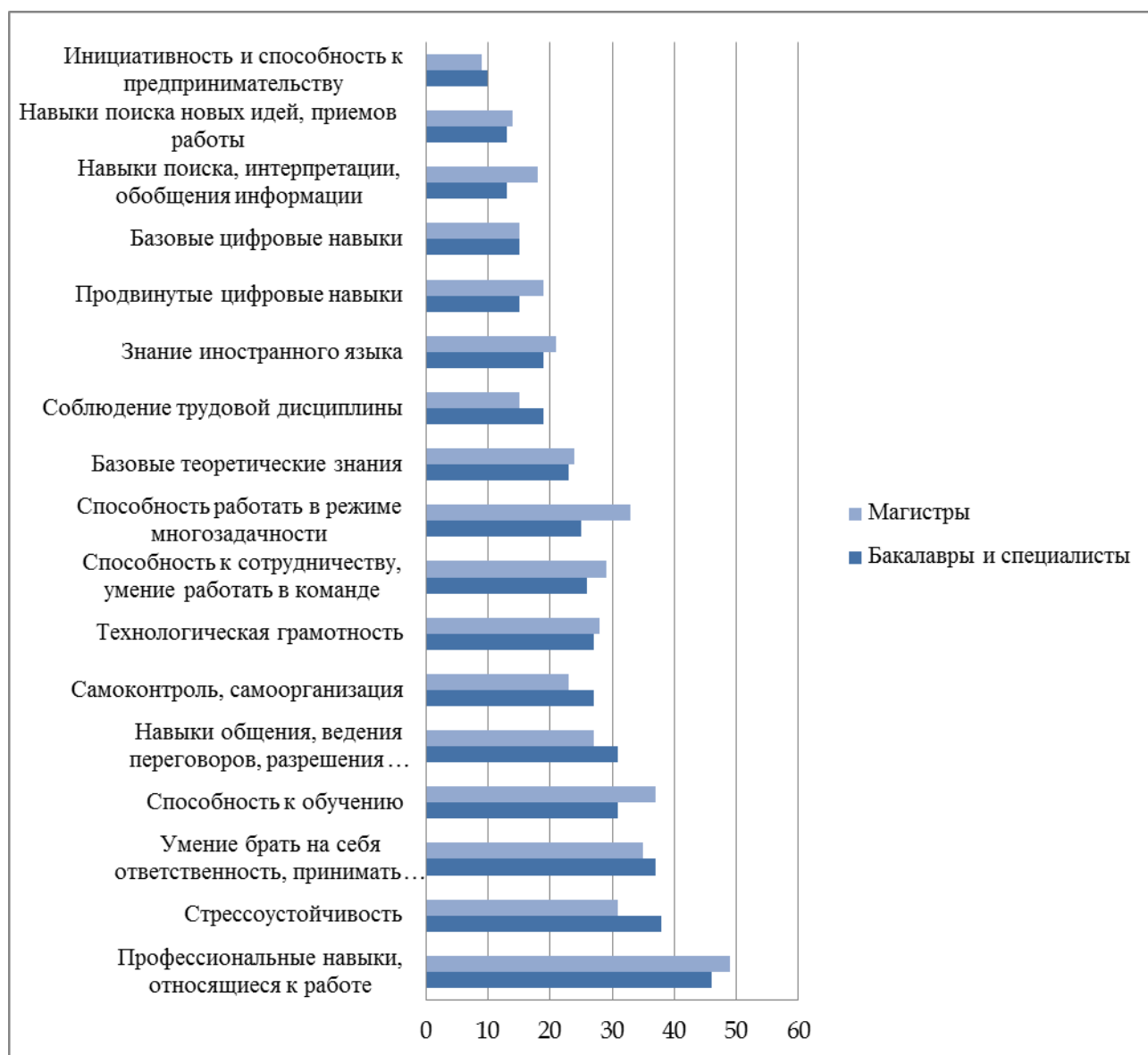


Рисунок 2 – Навыки, необходимые для трудоустройства, по оценкам студентов (в процентах от численности опрошенных) Источник: НИУ ВШЭ, опрос студентов, обучающихся по программам высшего образования (бакалавриата, специалитета, магистратуры), в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г. [5, с. 26].

Данные опроса показывают, что в целом студенты вузов сходятся во мнении о ценности отдельных компетенций. Карьерные планы студентов переплетены с их представлением об устройстве рынка труда и о востребованности тех или иных навыков. Студенты единогласно выделяют в качестве основного требования для трудоустройства профессиональные

навыки, непосредственно относящиеся к работе. В топ-5 входит блок, состоящий из «мягких» навыков, – стрессоустойчивость, умение брать на себя ответственность, способность к обучению и навыки общения. Наличие опыта работы у студентов позволяет им не только оценить востребованность навыков, но и выявить собственные дефициты компетенций, необходимых для трудоустройства. В целом магистранты демонстрируют глубже продуманные и сбалансированные карьерные траектории – как в отношении совмещения учебы и работы, так и дальнейших планов, выражают готовность работать по специальности и трудоустраиваются на более квалифицированных рабочих местах. Поскольку магистерский уровень подготовки заметнее ориентирован на конкретную предметную область и узкую специализацию, к выбору карьеры магистранты подходят с пониманием существа своей профессии и ландшафта рынка труда [5, с. 35].

Оренбургский государственный университет реализует комплекс мероприятий по развитию карьерных компетенций студентов в формате профессионального, научного и предпринимательского треков. Профессиональный трек – хакатоны, проектные смены, турниры, кейс-чемпионаты, интенсивы, конкурсы, проводимые при поддержке и по заказам профильных индустриальных партнеров. Научный трек развития – форумы, научные конференции, круглые столы, патентование, лицензирование, научные публикации. В числе основных целей организации предпринимательского трека – приобщение студентов к технологическому предпринимательству, создание пула бизнес-идей, подготовка и адаптация к работе в региональном бизнес-инкубаторе, привлечение к работе в сфере науки и производства для создания высокотехнологичных стартапов. В части развития предпринимательского трека инновационным можно считать внедрение акселерационной программы и чемпионата идей для бизнеса. [6, с. 1134]. В 2022 году университет представил проект «Образовательная программа карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства», стал призером в финале Всероссийского конкурса лучших практик трудоустройства молодежи в номинации «Лучшие практики адаптации, сопровождения и построения карьерной траектории молодого специалиста».

Далее раскроем практико-ориентированные аспекты обучения студентов-менеджеров в ОГУ, положительно влияющие на развитие компетенций обучающихся, способствующие эффективному построению индивидуальных карьерных траекторий, планирование и развитие которых происходит в стенах университета. Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма ОГУ в рамках общественной образовательной акции «Профи.Тур» организует для обучающихся выездные профильные экскурсии, мастер-классы, образовательные квизы.

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль – Управление персоналом организации) в блоке элективных дисциплин студенты изучают дисциплину «Управление развитием персонала». В содержание раздела «Управление деловой карьерой,

служебно-профессиональным продвижением персонала» включено изучение следующих вопросов: понятие карьеры, служебно-профессионального продвижения; виды и содержание этапов деловой карьеры; мотивации выбора карьеры; принципы организации и инструментарий управления деловой карьерой, лучшие практики управления карьерой в отечественных организациях и др.

Курс «Базовые карьерные навыки» в системе Moodle предназначен для амбициозных студентов, стремящихся успешно трудоустроиться как во время прохождения производственной практики (стажировки), так и по окончании обучения, может быть использован для разных ступеней обучения – бакалавриата, специалитета и магистратуры в качестве курса по выбору, факультатива или учебной практики, если это закреплено в учебном плане. Курс разработан в рамках дисциплин «Мотивация трудовой деятельности», «Управление персоналом», «Производственная практика» с целью подготовки базовых карьерных навыков. Основная цель обучения по курсу – формирование знаний и навыков, необходимых для выхода на рынок труда и построения успешной карьеры. Весь курс подготовки представляет собой 4 независимых модуля по 18 часов, из которых студент может выбрать как все модули, так и отдельные. Общая продолжительность курса 2 зачетные единицы. Студенты изучают следующие модули: инструменты самопонимания и саморазвития; инструменты для трудоустройства, успех на рабочем месте; предпринимательский потенциал и персональный брендинг; управление рабочей нагрузкой и решение проблем. Каждый модуль состоит из 4 тем, тема в модуле содержит специально подобранные текстовые материалы на русском и английском языках с интересными практическими примерами, актуальные видеоматериалы, лаконичные презентации. Дополнительная информация представлена полезными ссылками. Каждая тема заканчивается контрольным тестом. В конце каждого модуля обучающийся выполняет итоговое задание. После успешного прохождения курса, учащийся получает сертификат об окончании. Данный курс разработан в рамках международного проекта UniLab «Производственная практика: шаг вперед из университета на рынок труда в XXI веке» программы ERASMUS+.

Еще один онлайн-курс «PRO навыки построения карьеры» в системе Moodle для студентов разработан Центром занятости и карьеры Оренбургского государственного университета. Курс состоит из пяти основных разделов: «Стратегия и тактика построения карьеры», «Формирование профиля профессионала – молодого специалиста», «Практические вопросы процесса трудоустройства», «Особенности прохождения интервью у работодателя», «Индивидуальный план развития». Каждый раздел включает презентации, видеоматериалы, ссылки на полезные статьи, индивидуальные творческие задания, направленные на отработку практических навыков в вопросах поиска работы и построения карьерной траектории.



Современный вуз имеет возможность создать условия для формирования и развития карьерной компетентности у студентов в процессе обучения. Представим ряд рекомендаций:

- активно внедрять в учебный процесс в качестве дополнительных образовательных программ массовые онлайн-курсы, образовательные интенсивы по формированию, диагностике и развитию карьерных компетенций;

- создавать условия для взаимодействия (диалогизации) студентов и профессионалов, добившихся значительных карьерных успехов (конференции, бизнес-инкубаторы, экспериментальные научно-исследовательские площадки);

- открыть Центр компетенций на базе ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет» при поддержке АНО «Россия – страна возможностей». Чтобы успешно планировать свою профессиональную карьеру, молодым специалистам необходимо получить детальную информацию о степени развитости деловых и личностных профессионально значимых качеств. Центр компетенций – это площадка, где студенты проходят диагностику универсальных компетенций (soft skills), работают над ними в рамках индивидуальной траектории развития. На выходе студенты получают «паспорт компетенций», а работодатель – специалистов с развитыми профессиональными и надпрофессиональными компетенциями. Центры компетенций охватывают уже более 120 университетов и почти 500 средне-профессиональных образовательных учреждений во всех федеральных округах Российской Федерации. Инициатором проекта выступает президентская платформа «Россия – страна возможностей» [7];

- обеспечить возможность накопления карьерного портфолио студента – набора документов, подтверждающих его достижения в различных сферах деятельности (конкурсы, олимпиады, программы, конференции и т. д.) через личные кабинеты обучающегося.

Заключая, отметим, что в современных условиях рассмотрение образовательного процесса вуза в контексте формирования и развития карьерной компетентности студентов позволяет обогатить содержание образования, актуализировать мотивационно-ценностное отношение студентов к образованию как базовому этапу будущей карьеры, раскрыть личностно-профессиональный потенциал, овладеть новыми инструментами познания и принципами саморазвития. Использование педагогических технологий и инновационных форматов, построенных на принципах личностно-ориентированного, проблемного и рефлексивного образования, способствует формированию субъектной позиции студента, позитивной профессиональной Я-концепции и адекватной самооценки; позволяет активно вовлекать студентов в процесс прогнозирования, планирования и выстраивания карьерной траектории развития. Ведь успешность деятельности менеджеров связана с реализацией их творческих и карьерных стратегий, развитием профессиональной и карьерной компетентности, позволяющих молодому

специалисту и профессионалу осуществлять профессиональное и должностное продвижение осознанно и целенаправленно.

#### Список литературы

1. Садон, Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е.В. Садон. – Владивосток, 2009. – 24 с.
2. Янченко, И. В. Образовательный процесс вуза в контексте формирования карьерной компетентности студентов / И. В. Янченко // *Фундаментальные исследования*. – 2013. – № 6-2. – С. 464-469.
3. London M. Organizational support for employees' career motivation: A guide to human resource strategies in changing business conditions // *Human Resource Planning*. 1988. Vol. 11. №1. P. 23-32.
4. Шебураков, И. Б. Карьерные траектории руководителей субъектов Российской Федерации в условиях новой кадровой политики / И. Б. Шебураков, О. Н. Шебуракова // *Мир психологии*. – 2020. - № 4. – С. 199-208.
5. Карьерные планы студентов вузов : информационный бюллетень / К. В. Рожкова, П. В. Травкин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 40 с. – (Мониторинг экономики образования; № 1 (18)). – ISBN 978-5-7598-2607-1.
6. Никулина, Ю. Н. Проектная деятельность как инструмент профессионального и карьерного развития выпускников / Ю. Н. Никулина // *Экономика труда*. – 2022. – Том 9. – № 7. – С. 1133-1146. – doi: 10.18334/et.9.7.115122.
7. Центр компетенций. – [URL:https://vk.com/ccenter\\_rsv](https://vk.com/ccenter_rsv)

## **О НЕКОТОРЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ АНАЛИЗА СТРАТЕГИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОАУ «ГИМНАЗИЯ №6» Г. ОРЕНБУРГА**

**Мишнева Е.Ю.1, Ганаева Е.А.2, д-р пед. наук, профессор**

**<sup>1</sup>Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение**

**«Гимназия № 6»,**

**<sup>2</sup>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«Оренбургский государственный педагогический университет»**

Тенденция современного рынка образовательных услуг диктует свои требования к образовательным организациям всех уровней образования. Основная цель образования заключается не просто в передаче знаний, а в возможности их применения на практике. «Приобретатель» образовательных услуг согласно ФЗ «Об образовании в РФ» имеет свободу в выборе любой формы получения образования и формы обучения [1]. Так, родители/законные представители обучающегося могут получать образование как в образовательной организации, так и вне её стен (семейное образование или самообразование), учащийся имеет право обучаться по индивидуальному или ускоренному (экстерн) учебному плану. В сложившихся условиях образовательные организации конкурируют в праве получить и подготовить обучающихся высокого уровня компетенций. В связи с этим конкурентоспособность образовательной организации тесно связана с проводимой ею маркетинговой деятельностью, которая должна однозначно ответить на вопрос: чем привлечь современного родителя и школьника, вызвать желание обучаться в конкретном образовательном учреждении?

Для ответа на этот вопрос воспользуемся одним из инструментов теории управления - SWOT-анализом [2]. В основу этой методологии анализа деятельности общеобразовательной организации положена теория Портера о конкурентоспособности организации в собственной отрасли. Она позволяет обобщить диагностику позиций образовательного учреждения, получить наглядную картину текущего состояния и тенденции развития учреждения на рынке образовательных услуг.

Авторами статьи был проведен SWOT-анализ сильных и слабых сторон МОАУ «Гимназия № 6» (на основе отчета о результатах самообследования за 2021 год, находящегося в свободном доступе на официальном сайте образовательной организации) в связи с реализацией в этой гимназии стратегии развития конкурентоспособности образовательной организации в рамках национального проекта «Образование» (федеральный проект «Современная школа») [3]. Результаты этого анализа демонстрирует таблица 1.

Таблица 1 - SWOT-анализ сильных и слабых сторон МОАУ «Гимназия № 6»

Направление деятельности	Потенциальные внутренние преимущества	Потенциальные внутренние недостатки
Организация образовательного процесса	- Структурированность, -Соответствие требованиям СанПин, Роспотребнадзора; - Реализация в полном объеме программ НОО, ООО, СОО.	- Осуществление образовательного процесса в две смены
	- Достаточно высокий уровень охвата горячим питанием обучающихся (96%)	
Качество подготовки обучающихся	- Достаточно высокий уровень подготовки обучающихся 9, 11 классов. (Положительная динамика сравнительного анализа качества знаний обучающихся за два года по ГИА ОГЭ (русский язык), ГИА ЕГЭ (математика, обществознание, химия, физика, литература, биология).	- Недостаточный уровень методической подготовки педагогов; - Невысокий уровень результативности учащихся, участвующих в олимпиадном и конкурсном движении
Востребованность выпускников	- Коэффициент поступления на программы высшего образования свыше 90%	
Кадровая политика. Управление персоналом	- Достаточно высокий уровень профессиональной компетентности персонала; - Систематическое повышение уровня профессиональной квалификации педагогов; - Функционирование системы наставничества; - Система стимулирования педагогических работников.	- Кадровый дефицит по ряду предметов; - Недостаточный уровень сформированности организационной культуры; - Слабо развитая внутришкольная методическая служба.
Учебно-методическое и библиотечно-информационное обеспечение	100% обеспеченность учебной литературой за счет обменного фонда между школами города	Недостаток учебников по предметам практической направленности.
Материально-техническая база	100% оснащённость оборудованием, необходимым для организации образовательного процесса.	Недостаточный уровень оснащённости техническими средствами: компьютеры, проекторы, МФУ, интерактивные доски; Низкий уровень оснащённости учебных кабинетов химии, музыки, ИЗО, технологии, хореографии, лабораторий.
Финансирование	- Положительные изменения во внебюджетном финансировании за счет грантовой деятельности,	

	а также оказания дополнительных платных образовательных услуг (1 – 4 классы).	
Управление маркетингом	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Достаточно высокий уровень освещенности и популяризации деятельности образовательной организации на официальном сайте и в официальных группах учреждения.</li> <li>- Положительная репутация образовательной организации в городе</li> </ul>	- Невысокий уровень спроса на дополнительные образовательные услуги (5-11 классы);
Анализ благоприятных возможностей и угроз для МОАУ «Гимназия № 6»		
Возможности	Угрозы	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Социальное партнерство и взаимодействие;</li> <li>- Рост готовности потребителей к получению платных образовательных услуг;</li> <li>- Диверсификация;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Конкуренция;</li> <li>- Социально-политическая нестабильность;</li> <li>- Динамично меняющиеся запросы родителей/обучающихся не всегда позволяют их удовлетворить ресурсами образовательной организации;</li> <li>- Рост темпов инфляции.</li> </ul>	

Проведенный SWOT-анализ позволяет определить траекторию управленческих решений, направленных на минимизацию слабых сторон и усиление внутренних преимуществ образовательной организации.

Так, с целью увеличения количества обучающихся, принимающих участие в конкурсном и олимпиадном движении и показывающих высокие результаты, необходимо активизировать систему наставничества между учащимися по модели «Ученик-ученик», где наставник - высокомотивированный и активный представитель школьной среды, победитель/призер конкурсов, а наставляемый – потенциально успешный ученик. Слабо развитая система платных образовательных услуг среди обучающихся 5-11 классов при дифференцированном подходе, когда группы обучающихся будут представлены «высокомотивированными» и «неуспевающими», позволит педагогу сконцентрировать внимание на углубленном изучении предмета и подготовке к разного рода конкурсам. Необходимо развивать возможности социального партнерства и привлекать к подготовке одаренных детей преподавателей вузов, такая работа должна осуществляться на постоянной основе в рамках двустороннего сотрудничества и профориентационной работы системы «школа-вуз».

Динамически меняющиеся образовательные потребности родителей и обучающихся не всегда позволяют удовлетворить их ресурсами образовательной организации. В широком понимании образовательные потребности выступают не только как способ развития личности, но и как средство удовлетворения других потребностей. Образовательная потребность

способствует повышению культурного уровня человека и дает возможность реализовать его сущностные силы. В настоящее время ценностью становится все больше не только самообразование, но и потребность в нем. Однако ее нельзя формировать и удовлетворять, не развивая адекватно систему образования [4]. Процесс формирования и реализации потребностей станет эффективным, если будет разработана методологическая база исследования потребностей обучающихся и их законных представителей, определена индивидуальная траектория развития обучающегося, в том числе детей с ОВЗ, учтен фактор инновационной деятельности образовательной организации, а также выявлены уровни сформированности потребностей обучающихся и профессиональные дефициты педагогических кадров. Разработка и внедрение целевой модели наставничества станет эффективным инструментом повышения профессионального роста педагогических кадров [6].

На сегодняшний день, если рассматривать конкурентную среду, расширение и привлечение необходимой целевой аудитории возможно за счет внедрения методологически разработанной системы целевого наставничества как среди педагогов, так и среди обучающихся МОАУ «Гимназия №6»; активного взаимодействия с городской и окружной администрациями; оказания востребованного спектра дополнительных, в том числе и образовательных, услуг; всестороннего повышения квалификационного уровня сотрудников гимназии не только сторонними организациями, но и внутришкольной методической службой; развитие социального партнерства, с целью создания профильного обучения старших классов, а также оснащения материально-технической базы гимназии.

#### Список литературы

1. Закон РФ «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 г. N 273 (РЕД. ОТ 29.12.2022) "ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" (С ИЗМ. И ДОП., ВСТУП. В СИЛУ С 01.01.2023), ст. 17.
2. Патрахина Т.Н. SWOT-анализ как инструмент планирования стратегии образовательной организации // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №2 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/08PVN215.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/08PVN215
3. Национальный проект "Образование". Федеральный проект "Современная школа". Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project/projects/school/>
4. Гавриленко Л.С., Чупина В.Б., Тарасова Т.И. «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ»: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 6.; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=25480>
5. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии

(целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися") [https://rulings.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42\\_02/](https://rulings.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42_02/) (доступ свободный).

## **ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ.RU В СИСТЕМЕ КАРЬЕРНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ И РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ ТРУДОДЕФИЦИТНЫХ РЕГИОНОВ**

**Дьякова М.А., канд. социол. наук, Жарова Е.В.**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тихоокеанский государственный университет», г. Хабаровск**

С проблемой организации мероприятий, содействующих трудоустройству выпускников, сталкиваются многие образовательные организации высшего и профессионального образования. Ярмарка вакансий – одна из традиционных форм, активно используемая образовательными организациями и институтами рынка труда, которая наряду с «плюсами» имеет и ряд «минусов». Мероприятие необходимо приурочить к моменту выпуска студентов или к сезону поиска временной работы или места практики, именно тогда, когда вопрос о трудоустройстве для молодого человека становится особенно актуальным. Вместе с этим нельзя гарантировать, что в день проведения Ярмарки в организациях и на предприятиях будут открыты вакансии для молодых специалистов, представители компаний-работодателей смогут посетить очное мероприятие, а ищущие работу студенты и выпускники смогут отложить заранее запланированные дела и посетить Ярмарку в назначенное время. Опыт проведения подобных мероприятий, показывает, что гораздо удобнее, чтобы оно было более протяженным по времени. Такую возможность даёт организация электронной Ярмарки вакансий: её можно проводить на протяжении нескольких недель, активно привлекая работодателей, дополняя и корректируя базу вакансий и резюме. Кроме того, с 2020 года для всей системы высшего и профессионального образования остро встал вопрос о переводе массовых мероприятий в режим онлайн, что также может обеспечить электронный формат мероприятия.

Подобную возможность предоставляют всероссийские площадки «Факультетус» или «Время карьеры». Однако электронные Ярмарки вакансий на платформе университета имеет свои преимущества: ориентированы на студентов и выпускников конкретного университета, нацелены на сокращение оттока выпускников с региона, поддерживают местных работодателей, испытывающих потребность в молодых кадрах и формируют положительный имидж образовательной организации, как драйвера трансформации социокультурной среды и наращивания интеллектуального потенциала региона. Ещё одним преимуществом является положительный образ вуза для абитуриентов, поскольку электронная Ярмарка проводится в летний период, когда проходит приёмная кампания.

На организацию электронной Ярмарки вакансий не требуется привлечение дополнительных финансов: сотрудники центра карьеры и департамента коммуникационной политики, ИТ-разработчики сопровождают



процесс подготовки, организации и проведения мероприятия в рамках своих функциональных задач и должностных обязанностей.

В Дальневосточном федеральном округе, субъекты которого уже не первый год попадают в категорию «трудодефицитных» регионов, проведение онлайн-мероприятий, направленных не только на содействие трудоустройству выпускников, но и на привлечение, закрепление молодых специалистов в организациях приоритетных отраслей экономики, позволяет решить острые кадровые проблемы регионов. В настоящее время на территории Дальневосточного региона электронная Ярмарка вакансий проводится только в Хабаровском крае в Тихоокеанском государственном университете (далее – ТОГУ).

С 2011 года в интернет-проекте «Ярмарка вакансий.RU» приняли участие более 1000 организаций ДФО и более 15 000 студентов и выпускников университета. Результаты мониторинга трудоустройства молодых специалистов показывают устойчивую тенденцию их закрепления на предприятиях и в организациях Дальнего Востока. Процент трудоустройства выпускников в последние три года в Хабаровском крае составляет от 60 до 65%, в других субъектах ДФО более 50%. Приоритетными для трудоустройства выпускников после Хабаровского края являются Приморский край, Сахалинская область, Амурская область, Республика Саха (Якутия), Еврейская автономная область. Тиражирование положительного опыта могло бы стать одним из факторов закрепления образованных молодых кадров и формирования «интеллектуальной элиты» регионов.

«ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ.RU» – это проект, разработанный центром профессионального развития и сопровождения карьеры (далее – ЦПРСК) Тихоокеанского государственного университета при участии департамента цифровой трансформации и политики в области открытых данных. Электронная ярмарка вакансий проводится на портале университета (<https://pnu.edu.ru/ru/recruitment/yarmarka/>) один раз в год в течение месяца (с 1 по 31 июля) и совпадает с периодом основного выпуска бакалавров, специалистов и магистров. Принять участие в онлайн-мероприятии могут как студенты и выпускники ТОГУ текущего года, так и прошлых лет. Для участия в интернет-проекте в течение всего учебного года привлекаются студенты, которые под руководством специалистов ЦПРСК составляют резюме в личном кабинете на университетском портале, и партнёры-работодатели, прошедшие регистрацию и разместившие в личных кабинетах онлайн-ярмарки вакансии, открытые для студентов и молодых специалистов. За две недели до мероприятия ЦПРСК посредством рассылки электронных приглашений информирует организации края и других субъектов ДФО, отраслевые министерства и ведомства о возможности участия в проекте с целью создания кадрового резерва для ключевых предприятий края, привлечения молодых кадров для трудоустройства, а также предоставления студенческой молодежи возможностей для официального трудоустройства в виде частичной или временной занятости.

В ходе проведения Ярмарки студенты и выпускники могут пользоваться опубликованными вакансиями, а работодатели – пулом резюме студентов и выпускников. Ежегодно в онлайн-мероприятии принимают участие до 1500 выпускников, завершившим обучение более чем по 100 направлениям подготовки и специальностям, пользующимся спросом у работодателей Дальневосточного региона. Следует отметить, что резюме студентов и выпускников доступны работодателям для просмотра в течение всего учебного года, однако контактная информация выпускников-соискателей открывается заинтересованным работодателям для прямого и оперативного взаимодействия только в период проведения электронной Ярмарки вакансий.

Цель интернет-проекта «ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ.RU» – активизировать процесс трудоустройства студентов в период завершения обучения, выпускников после окончания вуза; увеличить количество «мэтчей» между студентом/выпускником, ищущим работу, и работодателем, заинтересованным в привлечении молодых специалистов; содействовать быстрому трудоустройству и снижению рисков, возникающих вследствие длительного периода поиска работы и нетрудоустройства выпускников; сократить трудовые, финансовые и временные затраты на поиск места работы/молодого специалиста.

Достижение поставленной цели решается через:

1) создание удобного и безопасного электронного ресурса для проведения онлайн-мероприятия (формы для электронного резюме на портале университета, формы для регистрации работодателя и публикации вакансии);

2) организацию отлаженной системы консультирования и сопровождения студентов для создания пула резюме молодых соискателей на портале университета;

3) привлечение партнёров университета в сфере трудоустройства (активизация имеющихся и привлечение новых);

4) поддержку пользователей в период прохождения электронной ярмарки вакансий.

Важно отметить, что реализация электронной ярмарки вакансий направлена не только на решение одной из ключевых задач университета – содействие трудоустройству выпускников, но и на развитие экосистемы «регион-работодатель-вуз-студент», достижение ключевых задач программ развития, таких как: Национальной программы социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2024 года и на перспективу до 2035 года, Стратегии социально-экономического развития Хабаровского края на период до 2030 года, Программы развития Тихоокеанского государственного университета на 2021-2030 годы.

Основными принципами реализации интернет-проекта, авторы считают: открытость, доступность, оперативность, учет региональной специфики, прямой подбор кадров, формирование кадрового резерва, реализация потенциала молодых специалистов в регионе. Максимально открытое, доступное и зарекомендовавшее себя мероприятие, как среди выпускников,

находящихся в поиске работы, так и работодателей, заинтересованных в привлечении кадров, направлено на достижение следующих результатов:

1. Стратегическая составляющая:

а) обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи, профессиональное развитие молодых специалистов,

б) развитие кадрового потенциала субъектов Дальневосточного региона, формирование и накопление человеческого капитала,

в) создание условий для закрепления молодежи на территории Хабаровского края, развитие региона путем содействия трудоустройству молодых специалистов в секторе исследований и разработок, высокотехнологичных отраслях экономики,

г) реализация потенциала молодых специалистов в регионе в целях повышения качества человеческого капитала на территории.

2. Результативная составляющая:

а) увеличение количества партнёров-работодателей города, края и региона;

б) увеличение количества вакансий для студентов и выпускников с охватом максимального количества направлений подготовки и специальностей, осуществляемых университетом,

в) увеличение доли трудоустроенных в период завершения обучения и в первые полгода после окончания университета, сокращение времени поиска работы молодежью.

3. Имиджевая составляющая:

а) внешний пиар для работодателей региона, абитуриентов и их родителей,

б) внутренний пиар центра профессионального развития и сопровождения карьеры студентов ТОГУ и системы содействия трудоустройству университета в целом (создание информационного поля в области трудоустройства и построения карьеры).

Реализация проекта (практики) «ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ.RU» предполагает:

подготовку технического задания ИТ-подразделению университета по созданию формы онлайн резюме в личном кабинете студента на портале университета (не позднее, чем за 9 мес. до мероприятия);

подготовку технического задания ИТ-подразделению университета по созданию формы регистрации для партнёров-работодателей и формы для регистрации вакансий (не позднее, чем за полгода до мероприятия);

подготовку (актуализацию) базы данных с контактами партнёров-работодателей («горячая база») (не позднее, чем за полгода);

подготовку базы данных с контактами потенциальных партнёров-работодателей («холодная база») (не позднее, чем за полгода);

организацию и сопровождение процесса заполнения студентами выпускных курсов электронных форм резюме в личном кабинете (под

руководством куратора по трудоустройству от кафедры или специалиста центра карьеры) (не позднее, чем за 8 месяцев до мероприятия);

назначение ответственных за определённые участки работы в центре карьеры (pr-поддержка, техподдержка, модерация базы вакансий и резюме, аналитика) за месяц до начала проведения ярмарки;

составление плана информирования целевой аудитории через сайт университета, экраны, социальные сети совместно с департаментом коммуникационной политики университета; разработка текста информационных сообщений и постов, дизайна баннеров;

подготовку служебных записок для обеспечения эффективного взаимодействия между структурными подразделениями университета, задействованными в старте, сопровождении и завершении проекта (за неделю до мероприятия и его окончания соответственно);

тестирование форм для регистрации работодателей и вакансий, разработку алгоритма технической поддержки для участников ярмарки вакансий (что делать, если...) (не позднее, чем за месяц до мероприятия);

отправку писем-приглашений партнёрам проекта (комитету по труду и занятости населения Правительства края, отраслевым министерствам и ведомствам, и другим заинтересованным организациям, готовым оказать информационную поддержку проекту, проинформировать подведомственные организации о возможности участия в проекте), партнёрам-работодателям (не позднее, чем за две недели до начала ярмарки);

подведение промежуточных итогов, публикация их на сайте и социальных сетях; при необходимости корректировка действий в ходе онлайн ярмарки вакансий (каждые 10 дней);

подведение итогов, внесение корректировки и дополнений в планирование мероприятия через год, поощрение участников и партнёров (благодарственными письмами).

Для успешной реализации практики также важна ее популяризация в обществе, поддержка и положительная обратная связь, как со стороны партнеров-работодателей, так и заинтересованных в улучшении положений на рынке труда молодых специалистов общественных организаций и органов региональной власти. Поддержка интернет-проекта «ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ.RU» ежегодно осуществляется АО «Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики», Комитетом по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края, отраслевыми министерствами краевого Правительства.

#### Список литературы

1. Распоряжение Правительства РФ от 24 сентября 2020 года N 2464-р «Об утверждении Национальной программы социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2024 года и на перспективу до 2035 года» // Электронный фонд правовых и нормативно-правовых документов

[Электронный ресурс] – URL: <https://docs.cntd.ru/document/565853199> (дата обращения: 10.12.2022).

2. Постановление Правительства Хабаровского края от 13 июня 2018 года N 215-пр «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Хабаровского края на период до 2030 года» // Электронный фонд правовых и нормативно-правовых документов [Электронный ресурс] – URL: <https://docs.cntd.ru/document/465353006> (дата обращения: 10.12.2022).

3. Дорожная карта по внедрению целевой модели упрощения процедур ведения бизнеса и повышения инвестиционной привлекательности Хабаровского края «Повышение качества и доступности трудовых ресурсов в Хабаровском крае» на 2022 год.

# СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РЕАЛИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Кислова И.А.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»

Одним из приоритетов государственной политики является содействие занятости молодежи, в том числе трудоустройство выпускников учреждений образовательных организаций, только вышедших на рынок труда. Молодежь традиционно является менее конкурентной категорией населения, и безработица среди молодежи намного выше, чем в более старших возрастных группах [1].

Проблема трудоустройства на современном этапе является одной из самых важных проблем государственной политики. Наиболее сложным является вопрос трудоустройства выпускников по полученной специальности. Эта проблема становится еще более актуальной, когда речь идет о трудоустройстве выпускников с инвалидностью и ОВЗ, так как особенности данной категории лиц не всегда могут отвечать запросам работодателя.

В виду актуальности проблемы занятости выпускников с инвалидностью предлагаются различные подходы и меры по ее решению на всех уровнях – федеральном, региональном, местном, а также на уровне образовательных организаций.

Важным шагом к решению проблемы является выявление факторов, обуславливающих проблемы трудоустройства выпускников с инвалидностью. Их можно условно разделить на две группы: общие и специальные.

К числу общих факторов, в том числе с точки зрения предприятий-работодателей, относятся:

- отсутствие межведомственного взаимодействия;
- нежелание работодателей трудоустраивать инвалидов;
- отсутствие в подавляющем большинстве организаций приспособленных рабочих мест.

К специальным факторам, с точки зрения самого выпускника, можно отнести:

- меньшая конкурентоспособность инвалидов и лиц с ОВЗ по сравнению с другими молодыми специалистами на рынке труда;
- не высокая мотивация выпускников с инвалидностью к активному поиску работы и трудоустройству;
- низкий уровень профессиональной и психологической подготовки будущего специалиста к работе [2].

На уровне региона ведется большая работа, направленная на самоопределение и содействие в трудоустройстве молодежи с инвалидностью.

На сегодняшний день в Оренбургской области принято Постановление Правительства Оренбургской области от 27.09.2021 № 884-пп «О межведомственном взаимодействии по организации профориентационной работы с инвалидами, в том числе инвалидами молодого возраста, лицами с ограниченными возможностями здоровья и по содействию их трудоустройству в Оренбургской области».

Во исполнение постановления разработан Межведомственный план мероприятий по организации профориентационной работы с инвалидами, в том числе инвалидами молодого возраста, и лицами с ОВЗ и по содействию их трудоустройству в Оренбургской области на период до 2024 года.

В ОГУ сегодня создаются условия для инклюзивного обучения, подготовки высококвалифицированных конкурентоспособных специалистов и содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью. В соответствии с вышеперечисленными документами в вузе разработаны «Программа ОГУ по содействию трудоустройству и постдипломному сопровождению выпускников с инвалидностью и лиц с ограниченными возможностями здоровья», а также «План мероприятий ОГУ по содействию трудоустройству и постдипломному сопровождению выпускников с инвалидностью и лиц с ограниченными возможностями здоровья на 2022/23 учебный год».

Работа по содействию трудоустройству студентов и выпускников с инвалидностью и ОВЗ обширная и включает несколько направлений, основные из которых представлены на рисунке 1.

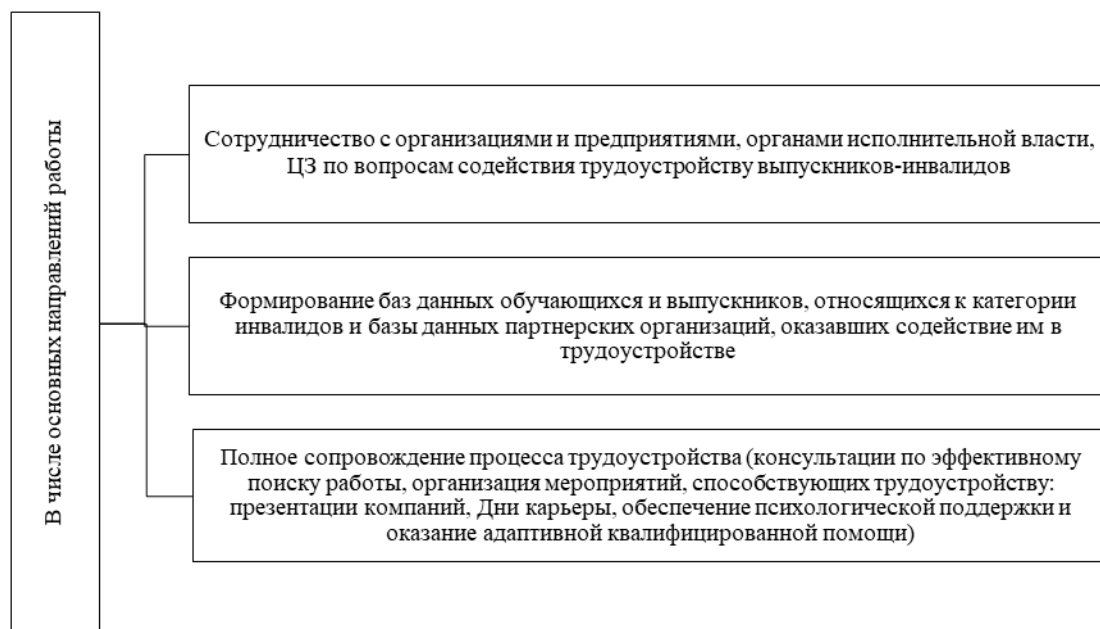


Рисунок 1 – Основные направления работы со студентами и выпускниками с инвалидностью и ОВЗ

В целом направления работы университета в области содействия трудоустройству инвалидов включает совместную работу Центра занятости и карьеры, выпускающих кафедр, деканатов факультетов, институтов, отдела по реализации воспитательной работы [3].

В рамках реализации сотрудничества с органами исполнительной власти, представители министерства труда и занятости населения Оренбургской области информируют студентов выпускных курсов о ситуации на рынке труда Оренбургской области, а также проводят профориентационные квесты для обучающихся с целью повышения их адаптации на рынке труда.

Кроме того, заключены договорные отношения с Общественными организациями инвалидов, в предмете договора с которыми отражено сотрудничество по созданию условий для их социокультурной адаптации, профессиональной ориентации и трудоустройства молодых людей с инвалидностью и ОВЗ.

В рамках заключенных договоров осуществляется взаимодействие с представителями общественных организаций с целью реализации программы «Технология волонтерской работы с людьми с ограниченными возможностями здоровья» - координатором которой выступает Региональный волонтерский центр «Абилимпикс», созданный на базе Оренбургского государственного университета. Традиционно в реализации программы принимают участие представители Оренбургского регионального отделения Всероссийского общества инвалидов и волонтеры из числа студентов-инвалидов.

В числе основных направлений работы университета можно отметить сопровождение процесса трудоустройства, включающее в себя консультации по эффективному поиску работы, информирование об актуальных вакансиях, организацию мероприятий, способствующих трудоустройству, обеспечение психологической поддержки и оказание адаптивной квалифицированной помощи студентам и выпускникам с инвалидностью.

В Оренбургском государственном университете проводятся мероприятия карьерной направленности для студентов и выпускников ОГУ, в том числе для студентов с инвалидностью и ОВЗ: Дни карьеры технических и экономических направлений подготовки, тренинги, мастер-классы, деловые игры, практико-ориентированные мероприятия, образовательные семинары, посвященные рынку труда и развитию карьеры, презентации компаний-работодателей.

Одним из направлений работы в ОГУ является индивидуальное консультирование студентов по вопросам трудоустройства, а также об альтернативных вариантах занятости, таких как продолжение обучения в магистратуре, аспирантуре.

Особое внимание хотелось бы обратить внимание на организацию и проведение Центром занятости и карьеры ОГУ обучающих семинаров-тренингов «Траектория успешной карьеры». Более 500 студентов всех факультетов и институтов, в том числе выпускники с инвалидностью и ОВЗ ежегодно проходят обучение по данной программе [4].



Центр занятости и карьеры разработал и организует обучение студентов в системе Moodle в рамках Онлайн-курса «PRO навыки построения карьеры». Он предназначен для заинтересованных студентов любых курсов и направлений подготовки, в том числе и для студентов с инвалидностью и ОВЗ.

Большое внимание в университете уделяется привлечению и координации участия студентов в конкурсах и проектах, направленных на их профессиональное развитие: Студенческая олимпиада «Я – профессионал», Проект «Профстажировки 2.0», «Моя страна- моя Россия», Инженерный чемпионат для молодежи «CASE-IN», Всероссийский конкурс «Цифровой прорыв», Проекты платформы «Лифт в будущее». Участие студентов в таких проектах влияет на повышение уровня профессионального самоопределения.

В Оренбургском государственном университете успешно функционирует сайт Центра занятости и карьеры (<http://job.osu.ru/>). Сайт разработан в целях формирования единого информационного пространства в области содействия временной занятости студентов и трудоустройству выпускников. Для студентов и выпускников, в том числе с инвалидностью и ОВЗ, представлена информация о состоянии рынка труда Оренбургской области, о карьерных мероприятиях, направленных на построение карьерной траектории; о вакансиях от работодателей; о правилах успешного трудоустройства; о проектах по набору молодых специалистов и др. [5].

Существует специальный раздел на сайте Центра занятости и карьеры – «Содействие трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья», включающий следующие разделы:

- Законодательство, регулирующее трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- Положение об организации образовательного процесса для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ОГУ
- Территориальные органы федеральных служб по труду и занятости;
- Общественные организации, отстаивающие права лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- Полезная информация для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Здесь представлена информация о квотируемых рабочих местах для выпускников с инвалидностью и ОВЗ;
- Инклюзивное образование.

В ОГУ формируются базы данных обучающихся и выпускников, относящихся к категории инвалидов и базы данных партнерских организаций, оказавших содействие им в трудоустройстве.

Студенты Оренбургского государственного университета с инвалидностью и ОВЗ проявляют активную жизненную позицию, лидерские качества, хотят повышать свои компетенции, участвуют в проектах, соревнованиях, конкурсах, направленных на построение и развитие своей карьерной траектории. Многие из них после окончания вуза работают по выбранному направлению подготовки.

Так студентка 2 курса факультета математики и информационных технологий, являясь победителем третьей волны (2020 г.) проекта «Профстажировки 2.0» с кейсом «Космическая система ретрансляции информации для лунного модуля» от Госкорпорации «Роскосмос», прошла практику в АО «Информационные спутниковые системы» в г. Железногорске Красноярского края и после окончания учебы в рамках договора о целевом обучении планирует трудоустроиться в этой организации.

Выпускники с инвалидностью и ОВЗ принимают активное участие в Национальном чемпионате «Абилимпикс» и трудоустраиваются по компетенции соревнования и по направлению подготовки.

Результатом завершения обучения выпускника с инвалидностью и ОВЗ в образовательной организации должно стать его трудоустройство либо на открытый рынок труда, либо в результате реализации программ по содействию трудоустройству и постдипломному сопровождению выпускников с инвалидностью и лиц с ограниченными возможностями здоровья [6].

Необходимо дальнейшее развитие системы социальной и профессиональной адаптации инвалидов молодого возраста на инклюзивном рынке труда, укрепление и развитие партнерских отношений всех субъектов трудоустройства выпускников-инвалидов.

Таким образом, можно сформулировать ряд предложений по совершенствованию работы вуза в области содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ:

- развивать межведомственное сотрудничество с организациями, учреждениями, занимающимися содействием трудоустройству студентов и выпускников с инвалидностью и ОВЗ, в том числе с Министерством труда и занятости населения Оренбургской области;

- расширять форматы профориентационной работы и осуществлять информационно - правовую поддержку обучающихся и выпускников из числа лиц с инвалидностью и ОВЗ в области содействия трудоустройству;

- проводить системную работу в части выстраивания индивидуальной карьеры и содействия трудоустройству студентов с инвалидностью: проведение тренингов, ярмарок учебных и рабочих мест, дней карьеры, справочно-информационных бесед, профессиональных экскурсий на предприятия, в том числе в формате онлайн.

#### Список литературы:

1 Лищук, Е.Н., Капелюк, С.Д. Трудоустройство молодых специалистов на российском рынке труда: ключевые тенденции // Экономика труда. – 2019. – № 3. – С. 1079-1092

2 Кислова, И. А. Реализация проектов по развитию навыков построения карьеры: опыт Оренбургского государственного университета / И. А. Кислова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: Сборник материалов Всероссийской научно-методической

конференции, Оренбург, 26–27 января 2022 года. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2022. – С. 601-606.

3 Никулина, Ю. Н. Формирование региональной политики социального партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов / Ю. Н. Никулина // Креативная экономика. – 2015. – Т. 9. – № 9. – С. 1173-1190.

4 Черницов, П.И., Шадчин, И.В., Трудоустройство инвалидов молодого возраста в современных условиях рынка труда/ П.И. Черницов, И.В. Шадчин // Инновационное развитие профессионального образования. – 2019. – № 3 (23). – С. 104-112

5 Проскурин, А. Д. Социальное партнерство университета и предприятий региона / А. Д. Проскурин, Г. В. Карпова, Ю. Н. Никулина // Высшее образование в России. – 2012. – № 7. – С. 78-83.

6 Никулина, Ю. Н. Профессиональная ориентация молодежи в системе кадрового обеспечения экономики региона / Ю. Н. Никулина // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 1263-1280.

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА КАРЬЕРНОГО РОСТА МОЛОДЕЖИ В ЭКОСИСТЕМЕ КАДРОВОГО ПАРТНЕРСТВА РЕГИОНА**

**Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

Вопросы занятости студентов и трудоустройства выпускников вузов в последнее время выходят на первый план. Вопрос практико-ориентированного формирования и развития компетенций эффективного соискателя труда и качественного развития карьеры является в значительной степени востребованным запросом к обществу от молодёжи.

При вступлении на рынок труда в условиях роста и разнообразия рекрутинговых рисков молодёжь не ведёт отработку соответствующих навыков, формально относится к развитию своей карьеры, ставит этот процесс не в приоритетный ряд, исключая соответствующее саморазвитие [1].

Имеющаяся программа поддержки занятости предусматривает как общий алгоритм поддержки безработных, так и программы стажировок и прочих условий содействия занятости в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами. Правила представляют набор реакционных действий, изменённых под конкретные условия, которые требуют соответствующей рекрутинговой гибкости от молодёжи: знания рынка труда, программ занятости, перечня активных организаций-работодателей, общественно-значимых объединений и структур.

В связи с чем актуальными становятся вопросы разработки и реализации комплекса мероприятий со стороны образовательной организации в части обучения навыкам построения карьерной траектории и успешной реализации молодого специалиста на рынке труда еще в процессе обучения в вузе.

Построение карьерной траектории выпускника начинается с момента его поступления в университет, когда ему предоставляется широкий спектр возможностей для самореализации как в профессиональном, так и в личностном плане. Участие в учебной и внеучебной деятельности, обеспечение вторичной занятостью, социальные лифты в виде проектов, направленных на профессиональное развитие – все это позволяет студентам за время обучения сформировать серьезное портфолио для успешной самопрезентации работодателю и карьерной траектории в будущем.

Оренбургский государственный университет активно включается в вопросы карьерного сопровождения и продвижения выпускников. В университете несколько лет реализуется образовательная программа карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства региона. Целью программы является реализация комплекса мероприятий, направленных на повышение уровня профессионального самоопределения и адаптации

студентов к рынку труда в системе становления конкурентоспособного специалиста. Уникальность программы заключается во включенности в реализацию компаний, учреждений, непосредственно работающих на рынке труда в число которых входят Министерство труда и занятости населения Оренбургской области, Компании HeadHunter и SuperJob.

Актуальность и необходимость реализации практики доказывают проводимые исследования целевой аудитории. Большинство студентов ориентированы получить дополнительные компетенции в рамках участия в мастер-классах- 44 %, обучаясь на онлайн- курсах- 39 % и на образовательных интенсивах 20 % соответственно. Оценка возможностей, которые фактически предоставляет университет, чтобы помочь с построением карьерной траектории свидетельствуют, что весомую долю занимают мероприятия с приглашением внешних экспертов - 34 % опрошенных и мероприятия, организованные Центром занятости и карьеры, в числе которые проведение профильных дней карьеры указали 20 % респондентов, а также организация и проведение мастер- классов по составлению резюме и портфолио- 20 % студентов [2].

Следовательно, актуальной задачей вуза выступает сопровождение карьерного развития студентов с первого по выпускной курсы, а также формирование эффективной системы кадрового партнерства.

Образовательная программа включает в себя несколько блоков (рисунок 1).

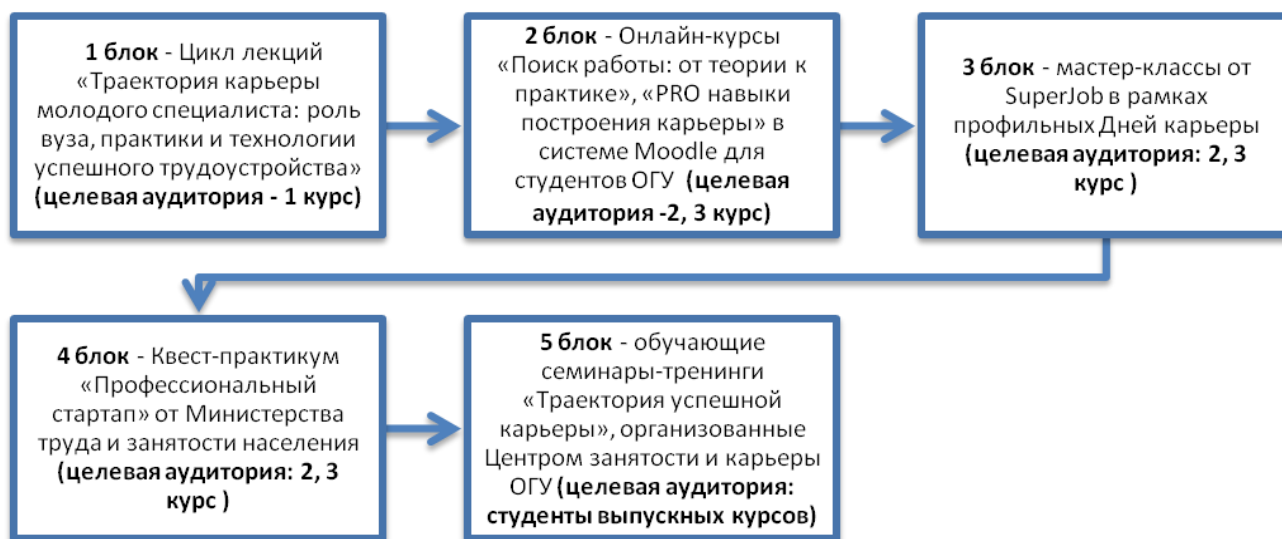


Рисунок 1- Структура образовательной программы карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства региона

Реализация образовательной программы соответствует задачам, сформулированным в следующих документах:

1. Дорожная карта внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Оренбургской области (утв. 17 сентября 2020 г.)

2. Концепция развития высшего образования в Оренбургской области до 2030 года

3. План совместных мероприятий по развитию трудового потенциала отраслей экономики Оренбургской области на 2021-2023 годы (утв. Областным союзом промышленников и предпринимателей Оренбургской области) [3].

Первый блок - цикл лекций «Траектория карьеры молодого специалиста». Программа лекций ориентирована на знакомство первокурсников с системой содействия трудоустройству студентов и выпускников, соответствующими структурными подразделениями, с особенностями организации практики и потенциальными местами ее прохождения, вовлечение в проект «Будущее начинается сегодня» с привлечением профильных работодателей. Основная задача - рост осознанности в правильности выбора будущей профессии и необходимости выстраивания карьерной траектории в соответствии с выбранным направлением подготовки (профессией).

Второй блок – онлайн- курсы в системе moodle, связанные с обучением навыкам построения карьерной траектории и поиска работы. В 2020 году в условиях пандемии было организовано обучение по онлайн-курсу «Поиск работы: от теории к практике», разработанного университетом совместно с компанией HeadHunter, который стал хорошим дополнением к мероприятиям по повышению конкурентоспособности будущих выпускников. В ноябре 2022 года запущен онлайн-курс «PRO навыки построения карьеры». В числе основных разделов курса – «Стратегия и тактика построения карьеры», «Формирование профиля профессионала — молодого специалиста», «Практические вопросы процесса трудоустройства», «Особенности прохождения интервью у работодателя», «Индивидуальный план развития».

Третий блок включает проведение мастер-классов от компании SuperJob. Мастер-классы проводятся различной тематики – «Советы для начала успешной карьеры», «Резюме как VIP-пропуск на собеседование», «Успешное собеседование», «Как успеть все: тайм-менеджмент для студентов», «Эффективные способы поиска работы мечты», «Нетворкинг: как сплести полезные связи». В числе основных рассматриваемых вопросов - ситуация на рынке труда, основные тенденции, требования работодателей, предъявляемых к начинающим молодым специалистам, стажировка как инструмент при построении карьеры, почему важно искать подработку по специальности, типичные ошибки, которые могут привести к отказу работодателя при приеме на работу и др.

В рамках сотрудничества с Министерством труда и занятости населения Оренбургской области реализуется 4 блок образовательной программы - проводится квест-практикум «Профессиональный стартап», направленный на социальную и профессиональную адаптацию студентов старших курсов. товленый маршрут, состоящий из пяти станций: «Час рекрутера», «Выбери меня», «Право знать», «IT — ключ карьеры», «Секретный шифр». Программа квеста ориентирована на отработку практических навыков в области технологий поиска работы, правил написания резюме, знакомство с интерактивным порталом «Работа в России», а также на проведение тестирования, связанного с определением типа личности.

Заключительный пятый блок - семинары-тренинги для студентов старших курсов, организованные Центром занятости и карьеры университета. С 2009 года ежегодно проводились семинары «Правила успешного трудоустройства». Программа семинаров-тренингов ежегодно трансформируется и меняется с учетом востребованности информации и изменений на рынке труда. В 2022 году в числе актуальных вопросов стали особенности построения карьерного плана, характеристика профессионального, научного, предпринимательского и цифрового трека карьерного развития. Традиционными темами семинара остались практические вопросы трудоустройства, всегда волнующие студентов.

В рамках деловой игры «Молодой специалист на рынке труда» работая в группах, студенты анализируют, кем и в каких сферах деятельности им предстоит работать, чем заниматься, какие компетенции у них есть сейчас и какие им предстоит развивать, а также какие требования при трудоустройстве может предъявить к ним работодатель [4].

Ежегодно в рамках участия в различных проектах «Образовательной программы карьерного роста для молодежи в экосистеме кадрового партнерства» обучение проходят более 2000 студентов.

В числе основных практических результатов образовательной программы с одной стороны, формирование в вузе среды, массово и индивидуально воздействующей на студентов в части их гибкой карьерной определенности с первых курсов через информационное поле, мероприятия и др. проекты с целью профориентационного покрытия, роста уровня определенности в сфере будущей профессиональной деятельности, профессии, организациях-места трудоустройства, шагах построения карьеры, повышение уровня информированности о будущих возможных условиях и требованиях со стороны потенциальных работодателей, с другой - рост числа студентов и выпускников, нашедших работу по специальности (трудоустроившихся) сразу после выпуска.

Частично опыт проведения мероприятий в рамках образовательной программы реализуется в филиалах ОГУ, в будущем планируется его внедрение в колледжах университета, а также практика может быть тиражирована в других вузах и колледжах РФ.

В заключении можно отметить, что реализация образовательной программы может быть транслирована в любом регионе страны. Для проекта предусмотрено формирование тиражируемых методических рекомендаций, значительная информационная поддержка, развитие его отдельных вариаций – подпроектов: мастер-классов, тренингов. Проект в перспективе может реализовываться в рамках программ развития, при спонсорской поддержке организаций-работодателей, организаций содействия трудоустройству.

#### Список литературы

1. Ольховая, Т. А. Сотрудничество университета и бизнес-сообщества: опыт и приоритеты развития / Т. А. Ольховая, Н. А. Зинюхина, Ю. Н. Никулина // Высшее образование в России. – 2019. – Т. 28. – № 7. – С. 139-149. – DOI 10.31992/0869-3617-2019-28-7-139-149.

2. Никулина, Ю. Н. Молодежь на рынке труда региона: актуальные вопросы трудоустройства и занятости / Ю. Н. Никулина // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – № 2. – С. 747-762.

3. Модернизация системы управления персоналом и развитие экономики региона / Ж. А. Ермакова, Е. В. Шестакова, В. Б. Кондусова [и др.]. – Москва : Издательство "Креативная экономика", 2019. – 366 с.

4. Мирошников, С. А. Кадровое сотрудничество вуза и промышленных партнёров в контексте карьерного развития молодёжи / С. А. Мирошников, С. В. Нотова, Ю. Н. Никулина // Высшее образование в России. – 2022. – Т. 31. – № 8-9. – С. 99-115.



# ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ HR-БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ

Никулина Ю.Н. канд. экон. наук, доцент,  
Мироновская А.С.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»

Современное развитие внешнего рынка труда характеризуется тенденцией трансформации традиционного рынка работодателя в качественно новый рынок работника. В этой связи возрастает конкурентная борьба между работодателями в привлечении лучшего работника. Это в свою очередь изменило процесс поиска и найма сотрудников и популяризировало такое направление работы в системе управления человеческими ресурсами как HR-брендинг [1].

HR-брендингом называют мероприятия по формированию привлекательного образа компании-работодателя. Это достаточно длительный комплексный процесс, результатом которого становится формулирование EVP — ценностного предложения для тех работников, которых компания хотела бы видеть в своем штате.

HR-брендинг ведется в двух направлениях — внутри компании и на внешнем рынке труда.

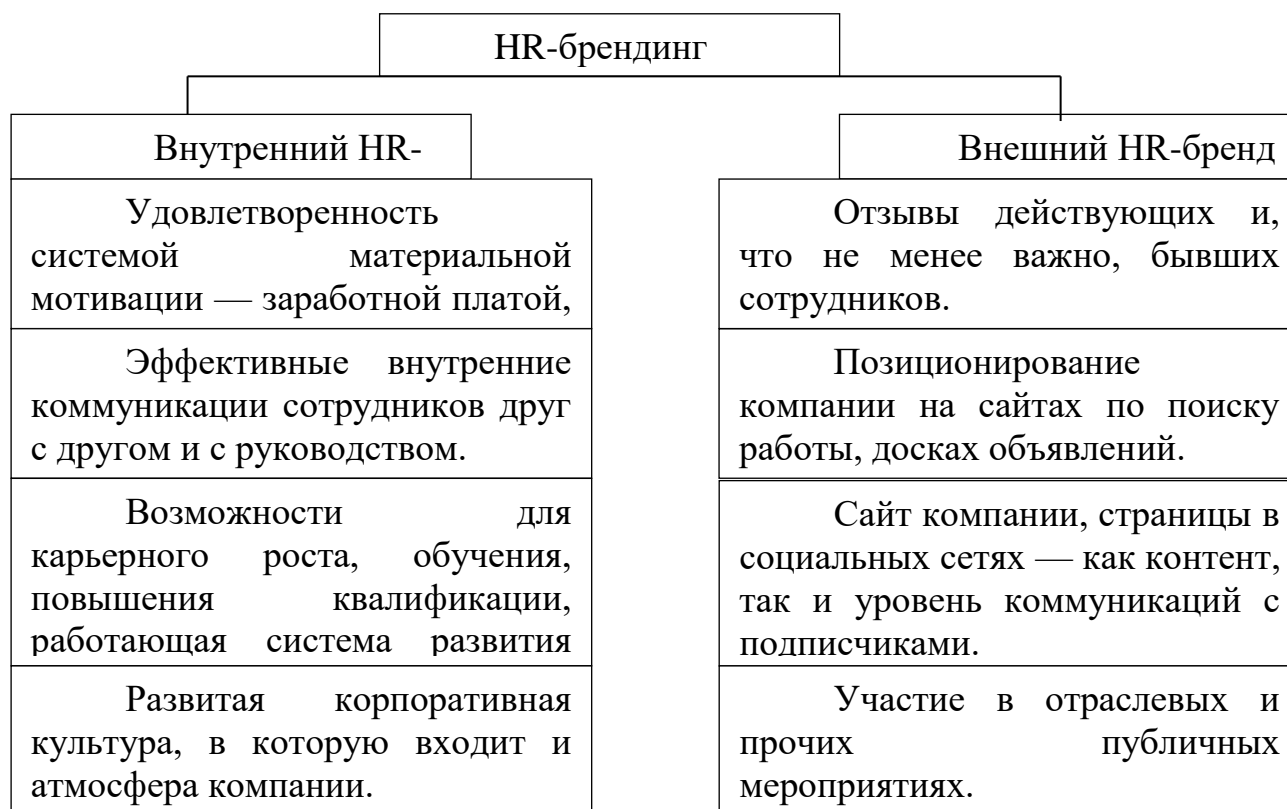


Рисунок 1 - Основные составляющие направлений HR-брендинга

Большая ошибка — не заниматься выстраиванием HR-бренда совсем или делать это хаотично, без продуманной целенаправленной стратегии. Бренд работодателя является одним из нематериальных активов компании, который позволяет ей устоять и стать сильнее как в конкурентной борьбе, так и в условиях экономической турбулентности. Именно стремление лучших соискателей стать членами команды и желание существующих сотрудников работать для развития компании помогает ей справляться с трудностями [2].

Для формирования HR-бренда в компании существуют внутренние и внешние инструменты. Внутренние инструменты направлены на сотрудников компании и призваны удержать персонал, повысить их лояльность и т. д. Внешние инструменты направлены на потенциальных сотрудников организации и способствуют привлечению высококвалифицированных специалистов. Рассмотрим используемые инструменты формирования HR-бренда Оренбургского пивоваренного завода «Крафт» (табл. 1)

Таблица 1 - Инструменты формирования внутреннего и внешнего HR-бренда Оренбургского пивоваренного завода «Крафт»

	Внешний HR-бренд завода	Внутренний HR-бренд завода
Инструменты	1. Крупное производство, не имеющее аналогов в городе. 2. Стабильность, местный производитель, независимый от федеральных ресурсов. 3. Система стажировок и обучения для молодых специалистов. Предоставление площадки для студентов для практики и стажировки. 4. Открытость. Экскурсия по заводу (для детей – дегустация лимонадов и кваса, для взрослых – фирменных сортов пива). 4. Качественный продукт.	1. Реальная возможность профессионального и карьерного роста. 2. Система премирования сотрудников за выслугу лет. 3. Возможность влиять на уровень своего заработка. 4. Корпоративная развозка. 5. Материальная помощь сотрудникам в трудной жизненной ситуации 6. Корпоративная библиотека. 6. Своевременные выплаты заработной платы. 7. Корпоративная мобильная связь. 8. Корпоративные мероприятия.

Анализ инструментов формирования HR-бренда завода свидетельствует, что в большей степени он ориентирован на потенциальных сотрудников из числа школьников и студентов образовательных организаций. Внутренний HR-бренд завода как правило затрагивает интересы действующих сотрудников

организации и связан с реализацией миссии, ценностей и основных положений кадровой политики внутри организации.

Далее рассмотрим основные коммуникационные каналы, используемые заводом «Крафт», для формирования и продвижения собственного HR-бренда:

- основной канал продвижения бренда — собственный сайт завода, который содержит аналитические отчеты о деятельности завода, позволяет получить обратную связь по интересующим вопросам. Сайт содержит вкладку «Вакансии», где можно отправить заявку для трудоустройства, прохождения практики и т. д.;

- логотип компании, оформленный в оранжевых тонах. Логотип повышает узнаваемость организации на рынке и направлен как на внешнюю, так и на внутреннюю аудиторию;

- работа отдела персонала направленная на решение производственных и социально-трудовых вопросов. Обращаясь в такие приемные, сотрудник может сообщить о нарушениях в процессе работы, обратиться к руководству по вопросам реализации корпоративных социальных программ, оказания материальной помощи. Данный канал направлен только на внутреннюю аудиторию;

- Группы в социальных сетях «Вконтакте», «Телеграм» и т. д.;

- баннерная реклама [3].

Однако существующих мероприятий HR-брендинга недостаточно для эффективного взаимодействия с внешней аудиторией, так как многие компании используют все более эффективные методы для привлечения внимания потенциальных соискателей. На наш взгляд, сотрудничество с образовательными организациями с целью формирования внешнего HR-бренда нужно выстраивать на взаимовыгодной основе с целью подготовки конкурентоспособных специалистов и будущих мотивированных сотрудников завода.

В качестве инновационных предложений возможно создание Центра компетенций «ОГУ– Оренбургский пивоваренный завод «Крафт»» – это научно-образовательная среда для школьников, студентов и выпускников ОГУ, целенаправленно формирующая профессиональные компетенции и дополнительные навыки для дальнейшего трудоустройства в интересах завода.

В рамках Центра компетенций возможно проведение олимпиад для школьников, для студентов, организация производственных практик для студентов разных направлений подготовки/специальностей, стажировки обучающихся и преподавателей (вне учебного процесса); разработка основных образовательных программ высшего образования и образовательных программ дополнительного профессионального образования, позволяющих освоить дополнительные компетенции и развить навыки, необходимые при трудоустройстве, в том числе в Оренбургском пивоваренном заводе «Крафт».

В процессе прохождения производственных практик и стажировок у молодых специалистов формируется понимание того, какие необходимы

компетенции, знания, умения и навыки для построения карьерной траектории на заводе. Студенты знакомятся с компанией, изучают ее структуру, погружаются в производственные процессы, выполняют индивидуальные задания. Таким образом, к окончанию обучения в университете у выпускника складывается уже конкретное представление о работе на заводе, как о работодателе, о необходимых навыках и компетенциях, адаптационных программах для молодых специалистов, корпоративной культуре внутри компании.

В современных условиях для успешного трудоустройства молодежи необходима реализация синергетического подхода развития 3-х компонентой модели взаимодействия «студент – вуз – работодатель», создание консорциумов заинтересованных работодателей для повышения качества высшего образования инженерного направления на базе исследовательских и профессиональных компетенций, лучших нетворкинговых практик, развития надпрофессиональных компетенций. Это актуально для дополнительного развития кадрового потенциала Оренбургского пивоваренного завода «Крафт». Научно-образовательная коллаборация будет способствовать:

- формированию научно-образовательной среды, массово и индивидуально воздействующей на студентов и выпускников в части их карьерной определенности с первых курсов через информационное поле, карьерные мероприятия, обучающие лекции, олимпиады и другие активности с постоянной консультационной поддержкой: определенность в сфере, профессии, дальнейших шагах, информированности о будущих возможных условиях и требованиях работодателя;

- развитию дополнительных надпрофессиональных компетенций в рамках учебного процесса в результате интеграции существующих норм и требований к молодым специалистам на заводе, в соответствии с внутренней корпоративной культурой;

- выстраиванию совместной научной траектории развития инженерно-технической школы с выявлением инновационно-прогрессивных методик подготовки кадров из числа студентов и выпускников для Оренбургского пивоваренного завода «Крафт»;

- созданию совместного центра компетенций для дальнейшего построения индивидуальных карьерных траекторий потенциальных молодых специалистов завода, развития профессиональных и надпрофессиональных компетенций.

На сегодняшний день формирование сильного внешнего HR-бренда должно стать стратегической задачей завода «Крафт», что позволит завоевать молодых специалистов и повысить конкурентоспособность завода. Особенности формирования внешнего HR-бренда в организации тесно связаны с сотрудничеством с ВУЗами: это стартовая площадка для знакомства с молодыми и перспективными студентами, которые в будущем проявят себя в роли квалифицированных специалистов.

### Список литературы

1. Арькова Т. Ю. Управление человеческими ресурсами организации на основе системы HR-брендинга // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. — 2019. — № 1. — С. 62–66.
2. Гречуха Я. Н., Самохвалова С. М. Условия формирования бренда компании-работодателя // Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики. — 2020. — № 2. — С. 319–323.
3. Никулина, Ю. Н. Профессиональная ориентация молодежи в системе кадрового обеспечения экономики региона / Ю. Н. Никулина // Экономика, предпринимательство и право. — 2020. — Т. 10. — № 4. — С. 1263-1280.

## **ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Перминова М.С., канд. социол. наук, доцент  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

Тема карьеры и карьерного развития в настоящее время выходит за стандартные рамки взаимодействия работодателя и работника. Если учитывать постоянную потребность человека в самоопределении и самореализации, то можно утверждать, что вопросы карьеры должны рассматриваться намного шире.

При расширенном понимании карьеры, ее рассматривают с точки зрения ее экономических, социальных, психологических функций. Следовательно, карьера может становиться предметом междисциплинарных исследований. В ее изучении применяются подходы экономики, философии, психологии, социологии и педагогики. На сегодняшний день в каждом из перечисленных направлений накоплено множество теорий, собрана большая эмпирическая база. Однако многогранного взаимодействия между этими дисциплинами в рамках изучения карьеры пока нет, в связи с постоянными трансформациями общества, в том числе в связи с изменением его отношения к карьере. Сложившиеся обстоятельства диктуют необходимость пересмотра накопленного материала и поиска нового методологического подхода.

Ранее понятие «карьера» в исследованиях отечественных ученых имело негативный оттенок и часто использовалось как синоним понятия «карьерист» [6]. В связи с этим в большинстве работ понятие «карьера» заменялось на «профессиональная деятельность», «профессиональное становление».

В настоящее время понятие карьеры имеет нейтральную окраску. Карьера становится значимым показателем успешности для современного человека. Как своеобразный маркер карьера позволяет судить о качестве жизни человека, его образе жизни. Также карьера тесно связано с изменением личного статуса человека, реализацией потенциала, а также с эффективностью функционирования организации, в которой он работает.

Ряд исследователей сходятся во мнении, что во время карьерного продвижения происходит развитие навыков, умений, способностей, квалификационного уровня и возможностей, изменяется также социальный статус [5, с.123; 2, с.48].

В изучении карьеры необходимо учитывать также влияние когнитивных, мотивационных, личностных и профессиональных компетенций человека. При данном подходе когнитивный компонент определяется интеллектуальными способностями, мотивационный компонент включает мотивацию к трудовой деятельности, а третий, личностный компонент определяет личную ответственность и эффективность.

В некоторых зарубежных работах карьеру определяют как профессиональные роли человека, сменяющиеся в течение трудовой жизни, при этом возрастает престиж, появляется уважение, авторитет. Социальная мобильность также может обуславливать не только движение вверх по карьерной лестнице, но также и снижение в профессиональной иерархии.

Отметим, что во всех определениях карьера определяется как смена профессиональных ролей, рода деятельности или достижение успеха в трудовой деятельности. Однако недостатком рассмотренных понятий является то, что карьера не рассматривается через призму субъективной роли человека, что наоборот, является центральным в психолого-педагогическом исследовании. Подготовка к профессиональной деятельности, развитие, раскрытие потенциала для каждого человека являются индивидуальными.

Определение целей и направления профессиональной деятельности, формирование своего будущего образа, обучение в школе, получение профессионального образования, планирование своего будущего – есть начало процесса карьерного развития человека.

Говоря о закономерностях карьерного развития, многие исследователи выделяют стратегии карьерного развития, связывая их с общей жизненной стратегией личности. В соотношении с жизненными стратегиями выделяют стратегии профессионального и карьерного развития.

При изучении карьерных стратегий молодежи необходимо учитывать начальный этап карьерной реализации. Карьерные стратегии строятся в соответствии с карьерными ориентациями, личным потенциалом, активностью личности, уровнем образования. Также нужно принимать во внимание важную особенность карьерной реализации молодежи – протекание в условиях социальной неопределенности.

Исходя из этого, становится понятным, что начало планирования карьеры приходится не на окончание учебы в вузе, а на профориентацию, в процессе которой определяются жизненные цели человека, его интересы и происходит выбор профессии [7, с. 25].

Можно говорить о двух подходах к определению начала карьеры, в первом случае оно совпадает с началом трудовой деятельности, а во втором – с началом профориентационной деятельности. Для того, чтобы карьерный путь складывался успешно, важно начинать процесс планирования задолго до трудовой деятельности. Наиболее весомую роль играет профориентационная работа в рамках школьного обучения. Она позволяет соотнести личные интересы, способности, перспективы и возможности. Еще на этапе обучения в школе важно определить предрасположенности и интересы человека для согласованности личностного и профессионального компонентов в будущем [3, с. 56].

Таким образом, рассмотрев подходы к пониманию карьеры и некоторые ее аспекты, можем сделать вывод, что карьера является не просто перемещением человека в соответствии с должностями, а оптимальным

использованием личностью в своей трудовой деятельности полученного образования, воспитания, социального опыта, профессиональных качеств.

Важным условием в реализации профессиональной карьеры для человека является его «Я-концепция», которая отражает его видение и оценку своей личности и возможностей.

Для активного профессионального роста человек должен осознавать свои особенности, свои преимущества и недостатки в конкуренции на рынке труда, учитывать свое соответствие заявленным работодателем требованиям, а также активно развивать необходимые качества, и непрерывно обновлять знания, необходимые для профессиональной деятельности [9].

С. П. Крягжде характеризует начальные этапы профессионального самоопределения двойственными характеристиками. Поскольку человек изначально выбирает не только будущую профессию, но и вуз, в котором будет обучаться. Если у него еще нет профессионального самоопределения, то выбор делается обобщенно, а конкретизация и построение карьерного плана будет откладываться на будущее. Помимо этого, условия социализации и социальная среда сильно влияют на ограничение количества профессий, из которых он будет выбирать [4].

Соответственно процесс профессионального самоопределения не завершается после выбора профессии. Он продолжается в ходе получения образования, а также в начале профессиональной деятельности. Для того, чтобы судить об успешности профессионального самоопределения, необходимо учитывать полноту сформированности представления человека о будущей профессии, а также о себе как будущем профессионале [8].

Профессиональная ориентация студенческой молодежи может рассматриваться в виде процесса, а также в виде системы. В качестве системы профессиональная ориентация студентов выражается в определении взглядов на разные профессиональные направления, понимании отношения общества к данным профессиям, а также соотношения личных качеств и требований профессии.

Профессиональная ориентация как процесс проявляется в формировании профессиональных интересов и реализации склонностей человека с учетом социальных условий, профессионального образования и характеристик трудового коллектива.

Система и процесс профессиональной ориентации взаимосвязаны и могут дополнять друг друга в профессиональном становлении личности. Их взаимообусловленность и взаимодействие определяют качество итогового результата. Так как система профессиональной ориентации подразумевает на принятие решение о выборе профессии, а процесс направлен на профессиональное становление специалиста.

В ходе становления личности студента высшего учебного заведения отмечается «профессионализация» психических процессов и состояний. Происходит развитие профессионального образа мышления, определенных социальных установок, взглядов.



Исследования показывают, что во время обучения в вузе у студентов еще не сформировалась осознанность, что это наиболее важный этап профессионального развития. Это подтверждается при изучении карьерных целей и планов студентов. Отмечается отсутствие целевых установок, ошибки в расставлении приоритетов, неумение организовать свою деятельность и отсутствии адекватной оценки своих возможностей в профессиональном развитии, отсутствие исполнительности, целеустремленности, отсутствие навыков работы в коллективе, завышенные ожидания в оплате труда на первоначальном этапе [1].

Таким образом, можно говорить о педагогической проблеме формирования карьерных ориентаций студентов в профессиональном образовании. В период получения профессионального образования необходимо осознавать важность выбора, поскольку этот этап является базовым в развитии карьеры человека. Возможности для выбора в настоящее время достаточно широки, однако принять оптимальное решение в образовании позволит студенту в будущем следовать своей профессиональной траектории. Поэтому в настоящее время осмысление проблемы формирования карьерного пути, профессионального становления специалиста в системе высшего образования, определение роли каждого субъекта профессионального проектирования приобретает не только теоретическое, но и практическое значение.

#### Список литературы

1. Вандышев, М. Н., Петрова, Л. Е. Работодатели: ожидания от выпускников вузов / М. Н. Вандышев, Л. Е. Петрова // Качество подготовки специалистов с высшим педагогическим образованием: социологический мониторинг: коллективная монография / Под ред. Б. М. Игошева, Л. Я. Рубиной и др. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т., 2006. – С. 15–23.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник – 4-е изд., доп. и перераб. / А. Я. Кибанов. – Москва: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
3. Ковалевская, Е.В. Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование. Монография / Е.В. Ковалевская. – Москва: Мир науки, 2015. – 126 с.
4. Крягжде, С. П. Психология формирования профессиональных интересов / С. П. Крягжде. – Вильнюс: Мокслас, 1981. – 196 с.
5. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание». 1996. – 312 с.
6. Махмудов, Л. Ш. Карьерная ориентация граждан / Л. Ш. Махмудов. – Саратов: Поволжский межрегиональный учебный центр, 2004. – Режим доступа: <http://www.pmuc.ru/jornal/number27/mahmudov.htm> (дата обращения: 10.01.2023).
7. Москаленко, О. В. Проблема планирования карьеры студентов в предметном поле акмеологии / О. В. Москаленко // Акмеология. - 2012. - № 4 (44). – С. 24-27.

8. Полянская, Е. Н. Карьерные ориентации современной российской молодежи / Е. Н. Полянская /// Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2. – С. 589-590.

9. Пряжников, Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – Москва: Изд-во Ин-та практической психологии, 1996. – 256 с.

# РАЗВИТИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Перницкий Е.Е.

Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение  
«Гимназия № 5», город Оренбург

Понятие профессиональной компетентности стоит в современном мире крайне остро. Данный вопрос был и продолжает быть актуальным, по причине того, что «профессиональная компетентность» продолжает развиваться вместе с модернизацией профессиональной деятельности. В информационном обществе ежегодно появляются новые стандарты, правила, нормы, под которые человек должен уметь подстраиваться, здесь же происходит противоречие «старых» и «новых» стандартов. Отсюда происходит проблема высших учебных учреждений, в формировании и поиска лучшего пути для повышения профессиональной компетентности среди студентов, как будущих профессионалов.

Если смотреть в историю, то проблема профессиональной компетентности поднималась ещё в работах философов, которые предлагали разные формулировки данного термина:

Добросовесный труд и профессиональная компетентность строится в философии из множества факторов: формирование личности свободного человека, живущего в свободном демократическом обществе, способного самостоятельно и сознательно строить свою собственную жизнь, воспитывать своих детей в духе общечеловеческих жизненных ценностей, непреходящих понятий социальной ответственности, патриотизма, уважения к другим народам, в результате чего происходит осознание личной и общественной пользы [2].

За основу определения профессиональная компетентность именно с педагогической точки зрения философы берут понятие «структура личности», в неё же выходят понятия «культура», «образованность», «менталитет». Всё это является лишь «эмбрионом» или «ростками», которые учитель должен возвращать не только в себе, но и в своих обучающихся, ведь без данного пройденного пути учителя, сможет ли он раскрыть эти самые «ростки»?

Общее образование, как и грамотность, - не самоцель. В условиях естественного разделения труда каждому человеку приходится самоопределяться в выборе той или иной профессии или специальности. Важно учитывать, однако, не только экономическую эффективность разделения труда, но и личностные потребности наиболее полной жизненной самореализации в соответствии со своими способностями и интересами [2]. Ясно, что такая самореализация возможна лишь в ограниченной сфере трудовой деятельности, в которой человек должен быть профессионально компетентным.

Также есть мнение, что со временем в профессиональной деятельности происходит инфлюция функций. Если человек в пожилом и старческом

возрасте продолжает и совершенствует свою деятельность, включающую те или иные операции наблюдения, то явления инволюции перекрываются и компенсируются явлениями операционного прогресса. Что вновь подчеркивает важность и необходимость роста профессиональных компетентностей на протяжении всей деятельности.

Таким образом, мы можем увидеть, что у философов профессиональная компетентность это в первую очередь непрерывный процесс, который необходим на протяжении всей жизни для нахождения оптимальных вариантов и возможности изменений в деятельности с изменением времени. Под этим процессом в первую очередь подразумевается понимание человека его места в мире и развития в этом направлении. Для философии компетентность человека в первую очередь его внутреннее «я», которое учитель будет передавать своим детям.

В данный период нет единого подхода к пониманию психологической компетентности как определённой структуры профессиональной деятельности. Психологическая компетентность - это совокупность знаний, умений и навыков; чёткость позиции в отношении роли психологии в профессиональной деятельности педагога; умение использовать психологические знания в работе; умение видеть за поведением ребёнка его состояние, уровень развития познавательных процессов, эмоционально-волевой сферы, черт характера, способность ориентироваться, оценивать психологическую ситуацию в отношениях с ребёнком и коллективом детей и избирать рациональный способ общения. Таким образом, можно сказать, что термин «психологическая компетентность» выходит за рамки психологической грамотности и должна включать профессионально-действенный компонент, личностные установки на восприятие и использование психологической информации.

Психологическая компетентность, по мнению Н.В. Кузьминой [4], состоит из нескольких взаимосвязанных подструктур: социально-перцептивной компетентности; социально-психологической компетентности; аутопсихологической компетентности; психолого-педагогической и коммуникативной компетентности. Такое определение, по мнению большинства исследователей, является достаточно полным и наиболее перспективным для дальнейшего изучения данного феномена.

Высокий уровень психологической компетентности обеспечивает успешное освоение методов управления в системе «человек – человек». Профессионализм педагога предполагает знание возрастных особенностей учащихся, закономерностей их поведения, методов эффективного взаимодействия и т.д. Однако современная ситуация показывает низкий уровень психологической компетентности педагогов, работа которых не ориентирована на учёт психологических состояний детей, на своеобразие детских мотивов учения, труда и поведения, внутриколлективных отношений, делает эту работу во многом формальной и порождает в образовательной среде негативные явления.

Мнение о необходимости повышать профессионализм работников образования, развивать их психологическую компетентность встречается почти во всех работах психологов. Эта задача может быть успешна, решена как в процессе подготовки студентов в системе непрерывного профессионального образования, так и в рамках психологического сопровождения процесса личностно - профессионального развития.

Переменность нашего мира, по мнению психологов, провоцирует необходимость перемен, рождение новых парадигм и концепций преподавателя современного типа, которые тесно связаны не только с изменениями в его профессиональной компетентности, но и с формированием компетентности психологической. В современных условиях в контексте реализации компетентностного подхода, психологическая компетентность преподавателя провозглашена как необходимое условие его профессионализма и важнейшая характеристика человека XXI века.

В психологии понятие «профессиональной компетентности» это в первую очередь система знаний, что уже отличается от философов, где этот термин чаще всего рассматривается как процесс, но система этих самых знаний серьезно варьируется, и даёт общие черты данного вопроса.

Во-первых, педагоги выделяют, что профессиональная компетентность в современной системе образования неотъемлемое качество учителя, что чаще всего закладывается осведомлённость и авторитетность в педагогической деятельности.

Во-вторых, чаще других встречаются следующие компоненты компетентности педагога [1]:

- саморазвитие, включая самообучение;
- повышение собственной квалификации не только номинально, но и реально;
- быстро оценивать ситуацию и свои возможности;
- быть готовыми взять ответственность за свои поступки;
- адаптироваться к меняющимся условиям жизни и труда;
- набирать новые способы деятельности или трансформировать прежние с целью их оптимизации.

В теоретических работах российских авторов и практике современных исследований «компетентность» – выступает как категория, несущая в себе противоречие традиционной и инновационной парадигмы в образовании, что несет как плюсы, так и минусы, ибо данная категория является в определенной степени концептуальной основой модернизации образовательной системы России.

С позиций феноменологического осмысления компетентность можно представить в качестве, с одной стороны, мотиватора, с другой стороны – механизма рефлексии, которые обеспечивают осознание человеком своего соответствия требованиям профессиональной деятельности, давая возможность ощущать удовлетворенность ее внешними и внутренними сторонами, а также

давая возможность построения прогноза динамики ситуации и будущих последствий.

Первыми шагами в формировании компетентностей, по мнению педагогов, являются обучение «жизненным навыкам», а именно справляться со своими личными проблемами, со стрессами; управлять своим временем, читать инструкции, соблюдать правила, оформлять деловую документацию. И «надпредметным умениям» [3]: обрабатывать и систематизировать текстовую и числовую информацию, писать тексты и выступать, осуществлять деловую коммуникацию, быть инициативным, предлагать нестандартное решение, уметь аргументировано отстаивать свою точку зрения.

Формирование перечисленных компетентностей происходит на теоретическом уровне, но в отличие от психологов и философов основная их часть формируется на практике.

В итоге можно сказать, что в педагогической сфере термин «профессиональная компетентность» это в первую очередь качество, которое должно быть развито в полной мере у педагога, и в отличие от психологии и философии, это конкретные навыки и умения, которыми должен уметь пользоваться педагог.

Резюмируя всё вышесказанное, можно заметить, что в рассмотренных нами темах (Педагогике, философии и психологии), понятие «профессиональная компетентность» отражает разные значения, в одном случае это качество, в другом конкретные умения и навыки, а в философии – это непрерывный процесс.

Так что же такое профессиональная компетентность?

Профессиональная компетентность – это процесс, что длится на протяжении всей жизни человека, который изучает навыки, умения в своей профессиональной сфере, развивая и приобретая, таким образом, необходимые качества для своей работы. В данное время современные ВУЗы близки к тому, чтобы в действительности выпускать высококвалифицированных педагогов, но современный мир несёт в себе безостановочные изменения, особенно сейчас, с полноценным введением цифровой деятельности структура понятия «профессиональная компетентность» вновь видоизменяется.

#### Список литературы

1 Адольф, В.А. Профессиональная компетентность современного учителя / монография. Красноярский государственный университет. Красноярск. 1998. – 193 с.

2 Бордовская, Н. В. Академически-ориентированная модель современного высшего педагогического образования / Н. В. Бордовская / Человек и образование. 2015. № 1 (42). С. 4-10

3 Гершунский, Б.С. Философия образования: Учебное пособие для студентов высших и средних педагогических учебных заведений. – М.: Московский психолого-социальный институт, 1998. – 432 с.

4 Горшкова, В.В. Феноменологическое осмысление концепта компетентности в системе высшего профессионального образования России / Педагогический журнал. 2015. № 6. С. 147-162.

5 Гребенкина, Л. К., Демидова С. Б. Ведущие гуманистические идеи инновационного высшего образования / Л. К. Гребенкина, С. Б. Демидова / В сборнике: Наука и образование XXI века материалы X-й международной научнопрактической конференции. – 2016. – С. 100-103.

6 Кузьмина, Н.В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования / Н.В. Кузьмина. Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. 144 с.

**ОПЫТ ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
УНИВЕРСИТЕТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ПРОГРАММ В РАМКАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА  
«СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ»**

**Подосёнова И.А., канд. геогр. наук, доцент,  
Коробейникова А.А., канд. филол. наук, доцент  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

Оренбургский государственный университет с 2021 года реализует мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» в качестве вуза-партнёра федерального оператора Национального исследовательского Томского государственного университета. Федеральный оператор ежегодно проводит предварительный квалификационный отбор организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в субъектах Российской Федерации для реализации образовательных программ. Участвуя в проекте, граждане могут бесплатно пройти повышение квалификации, профессиональную переподготовку или профессиональное обучение по востребованным на рынке труда специальностям [1]. Профессорско-преподавательским составом ОГУ были разработаны и реализованы 20 дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения (Таблица 1).

Таблица 1 – Образовательные программы, реализованные в ОГУ в рамках федерального проекта «Содействие занятости»

№ п/п	Название образовательной программы	Объём в часах	Выдаваемый документ
<b>1</b>	<b>Повышение квалификации</b>		
1.1	Дизайн цифровых мультимедийных систем (2021 г.)	72	Удостоверение о повышении квалификации
1.2	1С: Бухгалтерия (2021 -2022 гг.)	72	
1.3	Цифровой маркетинг и медиа (2021 г.)	72	
1.4	Обеспечение экологической безопасности при работе в области обращения с опасными отходами (2021 г.)	144	
1.5	Основы местного самоуправления (2021 г.)	72	
1.6	Современные технологии прикладного программирования (2021 г.)	72	
1.7	Управление персоналом организации (2021 г.)	72	
1.8	Управление государственными и муниципальными закупками (2021 г.)	144	
1.9	Системное администрирование (2022 г.)	144	
1.10	Специалист по организации и предоставлению туристских услуг (2022 г.)	72	



№ п/п	Название образовательной программы	Объём в часах	Выдаваемый документ
1.11	Безопасность строительства и качество устройства автомобильных дорог, аэродромов и автодорожных мостов (2022 г.)	72	
2	Профессиональная переподготовка		
2.1	Техносферная безопасность. Охрана труда (2021 - 2022 гг.)	256	Диплом о профессиональной переподготовке
2.2	Специалист по социальной работе (2021 -2022 гг.)	256	
2.3	Консультант по питанию. Нутрициолог (2022 г.)	256	
2.4	Экология и природопользование (2022 г.)	256	
2.5	Метрология и метрологическое обеспечение производства (2022 г.)	256	
3	Профессиональное обучение		
3.1	Лаборант химического анализа (2021 -2022 гг.)	144	Свидетельство о профессии рабочего, должности служащего
3.2	Администратор гостиницы (2022 г.)	144	
3.3	Интернет-маркетолог (2022 г.)	144	
3.4	Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (2022 г.)	144	

Разработка образовательных программ осуществлялась с учётом потребностей регионального рынка труда. В целях повышения шансов граждан на трудоустройство и получение наиболее востребованных знаний все программы были согласованы с Министерством труда и занятости населения Оренбургской области.

В 2021 году в рамках федерального проекта «Содействие занятости» в ОГУ прошли бесплатное обучение по выбранной профессии с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда 159 человек, а в 2022 году – 192 человека.

Наиболее привлекательными для граждан стали программы профессиональной переподготовки: в 2021 году их выбрали 51,6 % граждан, а в 2022 году – 47,4 % (Рисунок 1). Профессиональная переподготовка позволяет в короткие сроки получить компетенции, необходимые для выполнения нового вида профессиональной деятельности и является альтернативой второму высшему образованию. Среди программ профессиональной переподготовки наиболее популярными в рамках проекта стали программы «Техносферная безопасность. Охрана труда», «Специалист по социальной работе» и «Консультант по питанию. Нутрициолог».

В 2022 году университетом был расширен перечень программ профессионального обучения, что позволило привлечь к обучению граждан, не имеющих профессионального образования. В результате количество граждан, которые освоили в рамках проекта программы профессионального обучения и получили профессию рабочего или должность служащего, увеличилось в 2022 году до 33 %, по сравнению в 7% в 2021 году. Наиболее востребованной программой профессионального обучения стала программа «Лаборант химического анализа».

Среди программ повышения квалификации самыми востребованными стали программы, направленные на формирование цифровых компетенций. Больше всего обученных пришлось на программу 1С: Бухгалтерия.

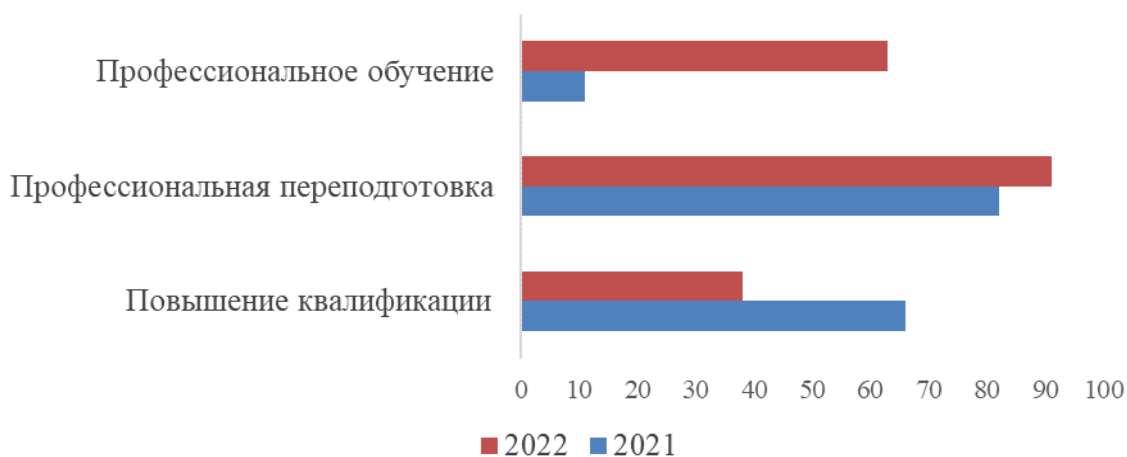


Рисунок 1 – Распределение обученных в ОГУ граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» по типам программ

На ход реализации федерального проекта «Содействие занятости» оказали влияние последствия сложившейся эпидемиологической обстановки в Российской Федерации в 2020 году, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19. В связи с этим реализация в ОГУ всех дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения осуществлялась по очно-заочной форме с использованием дистанционных образовательных технологий. Обучение проводилось на базе платформы LMS Odin, которая была разработана Томским государственным университетом.

Обучение в рамках федерального проекта «Содействие занятости» в 2021 году было направлено на поддержку следующих категорий граждан:

- граждане, ищущие работу и обратившиеся в органы службы занятости, включая безработных граждан;
- лица в возрасте 50-ти лет и старше, лица предпенсионного возраста;
- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком, а также женщины, имеющие детей дошкольного возраста, не состоящие в трудовых отношениях [1].

Самой многочисленной категорией в 67 % обученных в 2021 году стали граждане, ищущие работу и обратившиеся в органы службы занятости, 13 % обученных составили женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком, а также женщины, имеющие детей дошкольного возраста, не состоящие в трудовых отношениях, 11 % – граждане в возрасте старше 50 лет и 9 % – безработные (Рисунок 2).



Рисунок 2 – Категории граждан, обученных в рамках федерального проекта «Содействие занятости» на базе ОГУ в 2021 году

С 2022 года пройти обучение в рамках проекта смогли также отдельные категории граждан из числа молодёжи в возрасте до 35 лет, включая:

- граждан, которые с даты окончания военной службы по призыву не являются занятыми в соответствии с законодательством о занятости населения в течение 4 месяцев и более;

- граждан, не имеющих среднего профессионального или высшего образования и не обучающихся по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования (в случае обучения по основным программам профессионального обучения);

- граждан, которые с даты выдачи им документа об образовании и (или) о квалификации не являются занятыми в соответствии с законодательством о занятости населения в течение 4 месяцев и более;

- граждан, находящихся под риском увольнения (планируемых к увольнению в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможным расторжением трудовых договоров);

- граждан, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования в текущем календарном году, обратившихся в органы службы занятости, для которых отсутствует подходящая работа по получаемой профессии (специальности) [2].

Абсолютное большинство обучившихся в рамках проекта «Содействие занятости» в 2022 году пришлось на новую категорию граждан до 35 лет – 45%, второе место по этому показателю занимают обучающиеся старше 50 лет – 19% и безработные – 17% (Рисунок 3). Увеличение доли безработных и молодёжи без профессионального образования среди обученных в 2022 году стало

возможным благодаря расширению спектра реализуемых программ профессионального обучения.



Рисунок 3 – Категории граждан, обученных в рамках федерального проекта «Содействие занятости» на базе ОГУ в 2022 году

Наибольшую группу среди молодежи (69 %) составили студенты, обучающиеся на последних курсах по программам высшего и среднего профессионального образования (Рисунок 4). На основе анкетирования, проводимого центром занятости и карьеры ОГУ, были выявлены студенты выпускных курсов, имеющие риск не трудоустройства по окончании обучения. Именно на эту категорию были ориентированы программы повышения квалификации, которые позволили студентам получить дополнительные компетенции и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда.



Рисунок 4 – Категории граждан до 35 лет, прошедших обучение в рамках федерального проекта «Содействие занятости» на базе ОГУ в 2022 году

После успешного окончания обучения граждане получают документ об образовании или о квалификации, который позволяет им сохранить занятость, устроиться на работу или открыть своё дело и стать самозанятым. Анализ дальнейшей профессиональной траектории граждан, прошедших обучение в рамках федерального проекта «Содействие занятости», показал его высокую эффективность, так как около 70 % обученных были трудоустроены после завершения обучения.

Таким образом, организация обучения по дополнительным профессиональным программам и программам профессионального обучения в рамках федерального проекта «Содействие занятости» на базе Оренбургского государственного университета способствовала расширению возможности трудоустройства граждан, сокращению периода поиска ими работы и обеспечила наиболее качественную занятость населения.

#### Список литературы

1 Переобучиться по востребованной профессии. // «Национальные проекты» - информационный ресурс о планах развития страны на ближайшее будущее и мерах по улучшению качества жизни людей. Материалы подготовлены объединенной редакцией АНО «Национальные приоритеты» и информационного агентства ТАСС. - [Электронный ресурс]:

2 Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» в 2022 году // Министерство труда и социальной защиты населения Российской Федерации. [Электронный ресурс]: [https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/2/prof\\_learn](https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/2/prof_learn). - (дата обращения 12.01.2023).

## **ТЕСТ-ДРАЙВ ПРОФЕССИИ КАК ФОРМА ВТОРИЧНОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНТОВ В УНИВЕРСИТЕТЕ**

**Смолякова О. А.**

**Федеральное государственное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Тверской государственный университет»**

Выбор профессии – это процесс, который может растянуться на всю жизнь. Первый раз человек сталкивается с необходимостью принять решение, какую профессию выбрать, в старших классах школы. Причем в подростковом возрасте сделать это осознанно, с опорой на свои способности, интересы, знание рынка труда, удается не всем в связи с узким информационным полем на эту тему. Плюс вмешиваются экономический и территориальный факторы: кто-то не проходит по баллам на интересующую специальность, а платно учиться нет финансовой возможности; у кого-то в регионе нет вузов с нужными специальностями. В таких случаях абитуриент выбирает наиболее приемлемый вариант, не всегда совпадающий с его карьерными интересами. Второй раз человек находится в ситуации выбора будущего профессионального пути уже во время обучения в университете. Перед ним встает вопрос, с какой профессии начать строить свою карьеру. И если у студента еще со школы были проблемы в области профориентации, то на этом этапе прибавляются только новые:

1. не могут сформулировать свои карьерные потребности;
2. не знают потенциальных работодателей;
3. не знают, какие варианты профессий есть, помимо самых очевидных;
4. не понимают, как скорректировать свой образовательный маршрут, чтобы прийти к любимому делу, если не смогли поступить на интересную специальность;
5. представления о профессиях не всегда соответствуют реальности, причем как в одну, так и в другую сторону. Например, если пойдешь учителем в школу, то обязательно будут неуправляемые ученики, проблемы с их родителями и недружный коллектив.

Как мы видим, данная проблема актуальна, так как напрямую влияет на качество будущей карьеры студента. И как раз в силах вуза создать для студенческой аудитории правильное информационное поле, в котором обучающемуся будет поступать информация о профессиях, их особенностях, необходимых знаниях и навыках для старта и развития, что позволит им более осознанно строить свой карьерный путь.

Один из способов решения обозначенных проблем – организация встреч студентов с профессионалами, которые могли бы поделиться своим опытом. В Тверском государственном университете для этого был создан проект «Тест-драйв профессии». Рассмотрим его специфику: какие цели и задачи он ставит перед собой. Какие результаты были достигнуты за полтора года с момента запуска проекта.

### Описание мероприятия:

проект «Тест-драйв профессии» был запущен в нашем университете в сентябре 2021 года. Это профориентационное и нетворкинговое мероприятие проводится в двух вариантах. Первый вариант - в учебной группе студентов. Сотрудник Центра карьеры приходит в учебную группу определенного факультета и специальности, вместе с профессионалом, чья профессия соответствует профилю обучения студентов, а также специалистом, который отвечает за трудоустройство в этой компании. Далее модератор (сотрудник ЦК)



Рисунок 1 Тест-драйв профессии карьерный консультант

представляет спикеров, проводит с ребятами игровую разминку, чтобы создать дружескую атмосферу. После этого рекрутер проводит небольшую презентацию компании, вакансий, практик, стажировок. На следующем этапе студенты работают в группах - придумывают вопросы для профессионала (про саму профессию и про путь к ней). После этого начинается этап интервью, когда участники задают вопросы, придуманные в группе, и дополнительные, возникающие по ходу. В конце мероприятия модератор подытоживает информацию и рассказывает об услугах Центра карьеры ТвГУ, чтобы ребята и дальше повышали свою карьерную грамотность. И важный этап - заполнение анкеты для саморефлексии, чтобы еще раз вернуться к той информации, которую получили от профессионала, и осмыслили этот опыт.

Второй вариант - на университетской площадке для желающих студентов. Приглашаем эксперта с современной и интересной профессией, на которую можно претендовать с различными вариантами специальностей, а далее проводим мероприятие по тому же сценарию, что описан выше.

### Цели и задачи мероприятия:

Его цель - создать условия для осознанного выбора будущей профессии у студентов через личное знакомство с успешными профессионалами, а также познакомить их с потенциальными работодателями.

### Задачи, которые помогает решать курс:

познакомить студентов с примером успешной карьеры по их специальности;

познакомить студентов с потенциальным работодателем, рассказать о возможностях прохождения стажировки, практики и будущего трудоустройства;

составить максимально полное представление о профессии (необходимое образование и навыки, должностные обязанности, условия труда, плюсы и минусы, особенности карьерного роста) и обсудить стереотипы;

создать легкую и дружелюбную атмосферу диалога между студентами и представителем профессии, чтобы студенты смогли задать любые вопросы;

познакомить студентов с потенциальными работодателями, инициировать обмен контактами;

рассказать об услугах Центра карьеры ТвГУ, чтобы они и в дальнейшем смогли поддерживать с нами связь.

Результаты:

к моменту на декабрь 2022 года мы провели в учебных группах и университетских площадках двадцать профориентационных и нетворкинговых «Тест-драйв профессии». К нам приходили представители профессий: SMM-менеджер, event-менеджер, руководитель кадрового агентства, руководитель секретариата крупного предприятия, руководитель службы контроля качества, микробиолог, учитель биологии, начальных классов, преподаватель английского языка, ландшафтный дизайнер, воспитатель частного детского сада, менеджер по персоналу, специалист по экономической безопасности, специалист по компьютерной безопасности, маркетолог-аналитик, гид-экскурсовод, карьерный консультант.

Благодаря тренинговым упражнениям-ледоколам, групповой работе, диалогу между студентами и профессионалом возникает атмосфера доверия и открытости, в которой ребята могут задать все волнующие вопросы, что помогает им создать реалистичное представление о профессии.

В конце мероприятия мы предлагаем студентам заполнить анкету, содержащую вопросы для рефлексии: «Вам понравилось мероприятие?», «Чем вам понравилось мероприятие (или вдруг нет)?», «Вам понравилась профессия,

Изменилось ли ваше отношение к этой профессии после той информации, что вы услышали? [Копировать](#)  
50 ответов

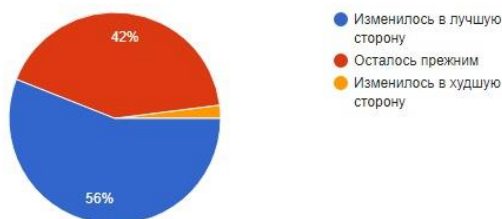


Рисунок 2 Результаты опроса участников мероприятия



про которую сегодня говорили? Рассматривали бы ее для будущей работы (как один из вариантов)?», «Изменилось ли ваше отношение к этой профессии после той информации, что вы услышали?», «Что было особенно интересно узнать о профессии и эксперте, который общался с вами?», «Какие плюсы профессии увидели для себя?», «Какие минусы?», «Про какие профессии еще интересно было бы узнать?». Результаты опроса еще раз подтверждают факт, что мероприятие полезно и эффективно:

98% опрошенных отметили, что им было интересно участвовать в «Тест-драйв профессии»;  
отношение к профессии 56% улучшилось, у 42% осталось прежним, а у 2% изменилось в худшую сторону;  
82% студентов понравилась профессия и они рассматривают ее для будущего трудоустройства, 16% поняли, что скорее не хотят по ней работать, но из списка исключать не стали, и лишь 2% поняли, что профессия, о которой шла речь точно не их вариант;  
интереснее всего аудитории было узнать о том, какие знания и навыки необходимы, чтобы занять эту должность (70%), какой карьерный путь был у профессионала (66%), и как выглядит рабочий день, какие обязанности (52%).

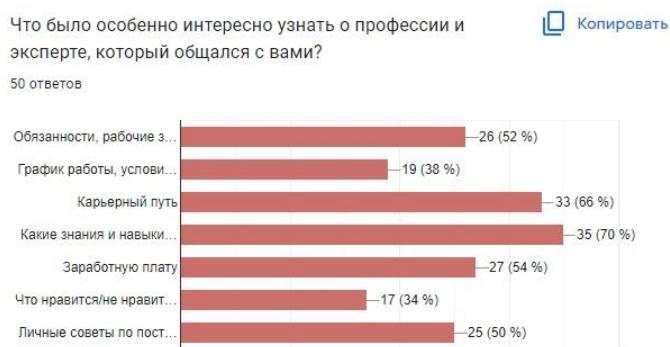


Рисунок 3 Результаты опроса участников мероприятия

В ответах на вопросы о том, чем понравилось мероприятие, студенты часто отмечали харизму и интересную подачу материала спикером. Это говорит о том, что важно подбирать такого спикера, который любит свою профессию, имеет интересный опыт и может об этом живо рассказать. Именно у такого человека получится обаять студенческую аудиторию и повысить ценность мероприятия.

Также студенты отмечали, что у них изменился взгляд на профессию и теперь они смотрят на нее позитивным взглядом (чаще всего речь шла о профессии учитель). Конечно, некоторые из стереотипов могут подтвердиться, но, зная другие неочевидные плюсы или то, как справляться в сложных ситуациях, человек примет более взвешенное решение, так как на руках будет больше информации.

Вторичная профориентация – важный элемент работы Центов карьеры университета. Когда студент в учебной жизни сталкивается с информацией об

осознанном выборе профессии, рынке труда, а также реальными историями успеха, тем выше шанс, что он быстрее найдет работу, которая будет приносить ему удовольствие и удовлетворять его карьерные потребности. «Тест-драйв профессии» один из вариантов того, как можно доносить до студентов эту информацию и говорить с ними на одном языке.

#### Список литературы

1. Антонова Н. ОК, что дальше?! Как превратить мечту в профессию / Н. Антонова, Н. Лобазникова, Т. Жаббаров. – М.: Манн, Иванов, Фербер, 2019. – 224 с.

2. Лермонтова О. Работа по любви. Как построить успешную карьеру и превратить ее в источник вдохновения и счастья / О. Лермонтова. – М.: Манн, Иванов, Фербер, 2022. – 224 с.

3. Научно-методическое пособие «НАША НОВАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ» / И. Сергеев, Г. Прямикова, Н. Родичев, Т. Четверикова – Санкт-Петербург.: 2020. – 129 с.

## **ПРАКТИКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОГУ И ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ**

**Струзберг Г.В.**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

Взаимодействие образовательных организаций высшего образования с предприятиями и организациями реального сектора экономики на сегодняшний день является доминирующим трендом. Сотрудничество развивается не только в рамках совместных образовательных программ, но и в рамках различных научных, инновационных и социальных проектов. Связь компаний и вузов укрепляется как через новые формы взаимодействия – консорциумы, совместные предприятия, так и через включение в процесс формирования и реализации образовательных программ.

Оренбургский государственный университет осуществляет взаимодействие с предприятиями начиная с привлечения работодателей к формированию актуальных компетенций будущих специалистов, до их участия в учебном процессе и в совместных научных разработках. Всего в настоящий момент действует более пятисот договоров и соглашений о сотрудничестве, заключаются дорожные карты по конкретным направлениям взаимодействия. На базе каждого института Оренбургского государственного университета создаются советы работодателей, в которые входят профильные предприятия.

Особое внимание в университете уделяется повышению качества организации и проведения практик в подразделениях профильных предприятий, где студенты привлекаются к решению внутренних производственных задач. В числе таких компаний - партнеров университета: ООО «Высокие технологии для бизнеса», АО «Синимекс-Информатика», ООО «Глобал мониторинг». В декабре 2022 года подписан договор о практической подготовке обучающихся на базе ООО «Газпром добыча Оренбург». Ряд профильных предприятий – партнеров ОГУ предлагает студентам варианты прохождения стажировки, в том числе оплачиваемых с последующим трудоустройством. В числе таких, программа «Целевая подготовка» от компании «Тольяттикаучук» Группы «Татнефть» для студентов старших курсов, Проект «Старт в будущее!» от ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт», стажировка от ПАО «Газпром нефть».

Штаб студенческих отрядов ОГУ входит пятнадцати студенческих отрядов, среди которых: педагогические, сервисные, строительные, экологический, энергетический и путинный отряды. Так по итогам третьего трудового семестра в 2022 году штаб студенческих отрядов Оренбургского государственного университета признан одними из лучших в ПФО и занял второе место, а по ряду направлений бойцы ОГУ были признаны абсолютными лидерами среди студенческих отрядов Оренбургской области: звание лучшего

студенческого отряда проводников в регионе присвоили СОП «Горизонт», статус лучшего сервисного отряда получил ССерво «Мишлен», лучшим строительным отрядом в Оренбуржье назвали ССО «Наследники Гауди». Также ребята из ОГУ были удостоены высшей награды движения РСО в регионе – Почетный знак «За вклад в развитие студенческих отрядов Оренбуржья».

В ОГУ функционируют тринадцать студенческих конструкторских бюро, среди которых проводится конкурс проектов. Авторы лучших работ получают по 500 000 рублей на реализацию своих идей, которые находят применения в реальной жизни. В работе конструкторских бюро заинтересованы крупные высокотехнологичные организации Оренбургской области. Руководство ПО «Стрела» обратилось к университету с предложением реконструировать систему освещения. Перед студентами и их наставниками из СКБ «Энергия» стояла задача разработать эффективную систему, которая автоматизировала бы процесс – своевременно и по необходимости включала освещение, регулировала его интенсивность. ОАО «Завод бурового оборудования» сотрудничает с КБ «Машиностроение».

На кафедре геологии, геодезии и кадастра ОГУ в рамках студенческого конструкторского бюро презентовало сразу три разработки. Они касаются добычи редких металлов из побочных отвалов, утилизации углекислого газа и создания карты с паспортами агроземель. В СКБ «Мобилстан» кафедры технологии машиностроения, металлообрабатывающих станков и комплексов разработали уникальный станок. Мобильное оборудование для ремонта в отрасли нефтегазовой промышленности спроектировали по просьбе одного из местных предприятий. В рамках работы конструкторского бюро «Новый инжиниринг» Института энергетики, электроники и связи студенты приняли участие в создании тиристорного реверсивного электропривода. Разработка внедрена на Оренбургском локомотиворемонтном заводе. Участие в деятельности конструкторских бюро помогает студентам не только углублять свои знания, выполнять дипломные работы на высоком профессиональном уровне, но и успешно трудоустроиться.

Студенты и выпускники Оренбургского государственного университета принимают активное участие в проектах, реализуемых АНО «Россия – страна возможностей», направленных на профессиональное развитие. За три сезона проекта «Профстажировки 2.0» 107 студентов были приглашены на практику и стажировку в такие предприятия и организации как: Госкорпорация «Роскосмос», АО «ГК „Электрощит“», ПАО «Интер РАО», ОАО «РЖД», АПХ «Мираторг», ООО «УК «Группа ГАЗ» и другие.

Три команды университета приняли участие в оборочных этапах Осеннего кубка Студенческой лиги Международного инженерного чемпионата CASE-IN, где решали кейс от партнера чемпионата АК «АЛРОСА» (ПАО). Студенты команды «КВАЗАР», уже несколько лет участвующие в чемпионате, успешно справились с задачей и заявили о себе, как о серьезных соперниках. Также обучающиеся ОГУ ежегодно участвуют и побеждают во Всероссийском

инженерном конкурсе (ВИК). В этом году в категории «Аспирантура» победителем по направлению «Новые материалы и способы конструирования» стал аспирант ОГУ с научной работой на тему «Закономерности формирования и механического поведения фрикционных сварных соединений геологоразведочных бурильных труб».

Оренбургский государственный университет активно вовлекается в конкурсы, проекты и программы, реализуемые профильными предприятиями – работодателями. Ежегодно студенты выпускных курсов принимают активное участие в открытом конкурсе для молодых специалистов «Формула успеха» от ООО «Газпром добыча Оренбург» на право трудоустройства в подразделения предприятия на должности инженеров и специалистов. Программа конкурса включает, в том числе, и отборочное собеседование с ведущими специалистами и руководителями структурных подразделений ПАО «Газпром». В 2022 году от ОГУ в конкурсе приняло участие 14 выпускников. Победителем «Формулы успеха» стал выпускник ОГУ 2022 года по направлению подготовки «Прикладная геология».

Также студенты ОГУ ежегодно принимают участие и становятся победителями «Онлайн-хакатона 2.0» от Министерства цифрового развития и связи Оренбургской области, участвуют в ежегодном Международном конкурсе выпускных квалификационных работ с использованием программных продуктов «1С» от Фирмы «1С», которое проводится для привлечения наиболее способных студентов в компанию.

Оренбургский государственный университет активно сотрудничает с предприятиями в рамках организации целевого обучения. Среди основных заказчиков: АО «ПО «Стрела», АО «ВПК «Научно-производственное объединение машиностроения», Главное управление дорожного хозяйства по Оренбургской области, Главное управление министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Оренбургской области, ГУП Оренбургской области «Оренбургремдорстрой», филиал ПАО «Россети Волга» – «Оренбургэнерго», ФГБ НУ «Федеральный научный центр биологических систем и агротехнологий РАН». Осуществляется сотрудничество с фирмой «1С» в рамках реализации направления подготовки Прикладная математика и информатика, профиль «Прикладное программирование и корпоративные информационные системы».

В целях реализации сотрудничества в ОГУ ежегодно проводятся мероприятия с участием представителей профильных предприятий. Совместно с региональным дистрибьютором Фирмы «1С» в Оренбурге ООО «Рарус-Софт», ОГУ выступает соорганизатором мероприятия «День 1С: Карьеры» в Оренбургской области. Проводятся профильные Дни карьеры: «День карьеры экономических направлений подготовки», «Дни карьеры технических направлений подготовки», в рамках которых студенты не только знакомятся с предприятиями, находят себе работу и место практики, но и принимают участие в митапах, квест-практикумах, тренингах и питч-сессиях. В ряду

постоянных участников событий по карьерному развитию и трудоустройству студентов и выпускников: Оренбургский газоперерабатывающий завод – филиал ООО «Газпром переработка», ООО «Пластик», филиал ПАО «ФСК Единой энергетической системы» – Оренбургское предприятие магистральных электрических сетей, филиал ПАО «Россети Волга» – «Оренбургэнерго», АО «Киембаевский горно-обогатительный комбинат «Оренбургские минералы», филиал «Ириклинская ГРЭС» акционерного общества «Интер РАО – Электрогенерация», Оренбургский филиал ООО «РН-Бурение», Западно-Уральское управление Ростехнадзора, Оренбургский локомотиворемонтный завод, ООО «Сервис-Строй», ООО «Южно-Уральский завод спасательного оборудования».

Дни компаний, презентации карьерных возможностей и практико-ориентированные занятия (ООО «VOXYS», ООО «Судостроительный комплекс „Звезда”», ООО «ФракДжет-Волга», SuperJob, ПАО «СИБУР Холдинг», ООО ИК «Сибинтек», ООО «Тензор»).

Оренбургский государственный университет выступает инициатором реализации на территории Оренбургской области Всероссийской акции «Неделя без турникетов» – профориентационного мероприятия федерального проекта «Работай в России!». Ежегодно, в апреле и октябре, более 100 профильных предприятий приглашают к себе потенциальных работников – обучающихся ОГУ.

На базе Института менеджмента ОГУ работает общественная образовательная акция «Школа лидерства» по привлечению работодателей к образовательному процессу. В конце учебного года проводятся защиты проектов молодежных стартапов начинающих предпринимателей на платформе Союза «ТПП Оренбургской области». Партнерами акции являются: Федерация рестораторов и отельеров Оренбургской области, ООО «ПДВ „УралЭкспо”», ООО «Завод бурового оборудования», Оренбургский филиал ПАО «Ростелеком», ООО «Руссоль», ООО «Милана-недвижимость», АО «Уфанет» и ряд других предприятий. На базе Оренбургского государственного университета реализуется совместный проект «Банковская школа ВТБ».

Представители профильных организаций ежегодно присутствуют на защитах ВКР по результатам которых выпускники получают приглашения на работу. Научные семинары и научно-практические конференции ОГУ проходят с привлечением представителей из различных организаций. Научно-исследовательские работы с участием студентов и молодых ученых в университете выполняются в соответствии с реальными заданиями конкретных предприятий.

Таким образом, тесные связи университета с ведущими промышленными предприятиями региона позволяют Оренбургскому государственному университету вести подготовку специалистов, востребованных в реальном секторе экономики, под задачи, которые необходимо решать на заводах и предприятиях Оренбуржья и вносят весомый вклад в развитие экономики Оренбургской области.

### Список литературы

1 Официальный сайт Оренбургского государственного университета – Режим доступа: <http://www.osu.ru/> (дата обращения: 25.12.2022).

2 Никулина, Ю. Н. Влияние экосистемы кадрового партнерства на инновационное развитие региона / Ю. Н. Никулина, К. Е. Гришин // Вопросы инновационной экономики, 2022. - Т. 12, № 1. - С. 1 - 17.

3 Струзберг, Г.В. Применение digital-форматов проведения карьерных мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение и содействие занятости студентов и выпускников / Г.В. Струзберг // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Всероссийской научно-методической конференции; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2021. - С. 4382 - 4385.

4 Мирошников, А. С. Кадровое сотрудничество вуза и промышленных партнёров в контексте карьерного развития молодёжи / А. С. Мирошников, С. В. Нотова, Ю. Н. Никулина // Высшее образование в России, 2022. - Т. 31, № 8-9. - С. 99 - 115.