

СЕКЦИЯ 5

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

СОДЕРЖАНИЕ

ФОРМИРОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ КАДЕТ К ВЫСШЕМУ ВОЕННОМУ ОБРАЗОВАНИЮ Абуова М.Б.....	801
ПАРТНЕРСТВО КОМПАНИИ 1С:БИЗНЕС РЕШЕНИЯ И ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА: МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И ВУЗА Альберт Ю.В., руководитель отдела управления персоналом	805
ИНТЕГРАЦИЯ БИЗНЕСА В ОБРАЗОВАНИЕ: ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ Гурьева Т.Н., канд. пед. наук, доцент	808
УНИВЕРСИТЕТ И ШКОЛЫ: ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР КАК МЕХАНИЗМ ИНТЕГРАЦИИ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ Джумагазина М.Б.	811
ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ, ТРУДОУСТРОЙСТВА И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОРЕНБУРГСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ МЕДИЦИНСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ Исенгулова А.Ю., канд. мед. наук, Кряжев Д.А., канд. мед. наук, Лисицкая С.В., канд. мед. наук	814
ПЛАТФОРМА «РАБОТА РОССИИ» КАК ИНСТРУМЕНТ СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ «СТУДЕНТ – ВУЗ – РАБОТОДАТЕЛЬ»: ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ Истомин А.Г., Байзакова Л.М., Романенко В.С.....	819
ОТ СТУДЕНТА К ПРОФЕССИОНАЛУ: СТРАТЕГИЯ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРНОЙ ТРАЕКТОРИИ В ОГУ Кислова И.А.....	824
РАБОТОДАТЕЛИ И БУХГАЛТЕРЫ: КРАТКИЙ АНАЛИЗ СОДЕРЖАНИЯ ВАКАНСИЙ И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ВУЗОВ Мишучкова Ю.Г. ¹ , канд. экон. наук, доцент, Коське М.С. ² , канд. экон. наук, доцент, Воюцкая И.В. ² , канд. экон. наук, доцент.....	831
ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД К УНИВЕРСИТЕТСКОЙ ПОДДЕРЖКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА Назаров А.В., канд. экон. наук	835
МОДЕЛЬ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И МАРШРУТИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ: ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ Никулина Ю.Н. канд. экон. наук, доцент	841
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СТУДЕНТОВ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ	

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА Подосенова И.А., канд. геогр. наук, доцент	845
ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТУРИЗМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ СТУДЕНТОВ: ПУТЬ К УСПЕШНОМУ БУДУЩЕМУ Струзберг Г.В.....	849
РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ И ТРУДОУСТРОЙСТВЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ Туякова З.С., д-р экон. наук, профессор Мишучкова Ю.Г., канд. экон. наук, доцент	854
ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДИК ПЛЕЙБЕК-ТЕАТРА КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ Хрипченко А.А.	858

ФОРМИРОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ КАДЕТ К ВЫСШЕМУ ВОЕННОМУ ОБРАЗОВАНИЮ

Абуова М.Б.

**Федеральное государственное казенное общеобразовательное учреждение
«Оренбургское президентское кадетское училище»**

Министр обороны России Андрей Белоусов на заседании экспертного совета по вопросам модернизации системы военного образования и подготовки офицерских кадров заявил, что главное в сфере военного образования - адаптация образования к требованиям современной войны и технологическим изменениям, а также повышение престижа военной службы [1].

Эти установки напрямую влияют на приоритетное направление работы довузовских образовательных организаций Минобороны РФ. Ключевая задача на сегодняшний день – обеспечить преемственность образовательных уровней. Выпускники кадетских, суворовских и нахимовских училищ должны приходить в военные вузы уже подготовленными к освоению принципиально новых программ.

Основные изменения в довузовском образовании должны касаться углубления научно-технической составляющей, внедрения современных цифровых инструментов обучения и становления психолого-профессиональной устойчивости воспитанников.

Для совершенствования довузовской подготовки требуется существенно усилить естественно-научный компонент образовательного процесса. Это предполагает более глубокое изучение таких дисциплин, как математика, физика и информатика. Кроме того, целесообразно включить в учебный план основы программирования и алгоритмизации. Не менее важным является внедрение практики по работе с робототехническими системами, которые помогут закрепить теоретические знания, практические навыки и развить инженерное мышление.

В Оренбургском президентском кадетском училище активно реализуется модернизация образовательного процесса, нацеленная на подготовку обучающихся к требованиям современного военного образования. С 2026 года планируется расширение профильных направлений с углубленным изучением только физики, математики, информатики. Такой подход даёт возможность кадетам с ранних этапов выстраивать индивидуальную образовательную траекторию с учётом перспективных военных специальностей.

Существенно обогащается содержание технического цикла и внеурочной деятельности. Дополнительные образовательные программы технической направленности ориентированы на развитие интереса к инженерно-техническим и информационным технологиям, конструкторской деятельности. Занятия в объединениях данной направленности также дают возможность углубленного изучения физики, математики и информатики. Реализуются программы «Робототехника», «Технология обработки материалов», «Основы

радиотехники», «Основы технического моделирования», «Моделирование (авиа/судо)». Кадеты участвуют в соревнованиях по таким спортивным дисциплинам, как программирование алгоритмическое, программирование систем информационной безопасности, программирование робототехники.

Важным элементом внеурочной деятельности стало спортивное программирование. Этот интеллектуальный вид спорта учит решать сложные алгоритмические и логические задачи в ограниченное время. Кадеты пишут программу, которая должна быть полностью отлажена, пройти автоматизированные тесты на корректность, после этого робот должен без сбоев выполнить различные задания. Подобные тренировки развивают скорость мыслительных процессов и навыки оперативного принятия решений, те качества, которые критически важны для будущего курсанта военного вуза.

Для формирования технологической культуры требуется освоить работу с современным техническим оборудованием. Необходимо изучить основополагающие принципы кибербезопасности. Важно также получить практические представления о принципах работы беспилотных аппаратов.

В нашем училище кадеты осваивают 3D-моделирование с 6 класса. Сначала проектируют объекты в специализированных программах, а затем воплощают их в материале. Печатают на 3D-принтерах как отдельные детали, так и целые функциональные устройства. Такой подход даёт возможность пройти полный цикл разработки и реализовать собственный проект с нуля.

Важную роль играет курс «Медиакультура», в рамках которого воспитанники получают системные знания по кибербезопасности, учатся оценивать цифровые риски и применять практические методы защиты информации в современной информационной среде.

Начиная с 8-го класса, кадеты могут по желанию приступить к изучению беспилотных летательных аппаратов (БПЛА). Для обучающихся 5-6-х классов организованы ознакомительные занятия в период летних сборов. Училище планирует с 10 класса ввести программу дополнительного образования «Оператор беспилотных летательных систем». Эта инициатива нацелена на углублённую подготовку кадет к работе с современными технологическими комплексами, что полностью соответствует актуальным требованиям военного образования и запросам Вооружённых Сил РФ.

Для развития исследовательских навыков требуется системная вовлечённость обучающихся довузовских училищ в практико-ориентированную деятельность. Необходимо активное участие в инженерных конкурсах, проектных работах, в научно - практических конференциях.

Начиная с 5-го класса, в кадетском училище исследовательская деятельность органично встроена в образовательный процесс. Обучающиеся постепенно вовлекаются в научно-практическую работу. На первом этапе активно участвуют в мероприятиях училищного уровня, осваивая базовые навыки исследования и презентации результатов. Особую значимость приобрела научно-практическая конференция училища «Мне выпала честь прикоснуться к Победе», проведённая в год 80-летия Победы. В ней приняли

участие все кадеты, что позволило каждому попробовать себя в исследовательской деятельности и осмыслить историческое наследие через призму личного познания.

Широкий спектр конкурсов и конференций, утверждённых Главным управлением кадров Министерства обороны РФ, даёт возможность воспитанникам разных возрастов систематически совершенствовать исследовательские компетенции.

Важнейшим событием для кадет является ежегодный международный фестиваль инновационных научных идей «Старт в науку», организуемый Министерством обороны РФ. Это площадка для воспитанников довузовских образовательных учреждений Минобороны России и стран СНГ, где они представляют собственные научно-исследовательские и проектные разработки. Оренбургские кадеты регулярно участвуют, демонстрируя высокий уровень подготовки и углубляя свои творческие и исследовательские навыки. Возможность представлять свои работы в таком престижном мероприятии не только мотивирует к дальнейшему познавательному поиску, но и формирует представление о перспективах научной деятельности в военной сфере.

Формирование цифровой образовательной среды также является важным шагом в модернизации учебного процесса, открывающий новые возможности для развития кадетского образования.

Использование в училище симуляторов, VR-тренажёров, а также разнообразных цифровых образовательных платформ и сервисов на сегодняшний день стало естественной необходимостью. Современные кадеты уже обладают базовыми цифровыми навыками при поступлении, а в процессе обучения последовательно совершенствуют их и расширяют круг осваиваемых интерфейсов.

Ключевыми элементами профессионально-психологической подготовки в довузовских образовательных учреждениях выступают гибкость мышления, владение техниками самоконтроля и умение выстраивать продуктивные отношения в коллективе.

С первого дня училище закладывает у кадет основы командного взаимодействия. На летних сборах ребята учатся преодолевать препятствия, выполнять поставленные задачи плечом к плечу, финишируя всем взводом.

Игра «Никто лучше нас» («Битва за пятёрки») превращает порой стрессовые ситуации в тренажёр сплочённости. Кадеты осваивают тактику совместных действий для победы взвода или курса, осознавая, что успех коллектива складывается из усилий каждого кадета.

Этому способствуют и лично-командные соревнования, и различные первенства, где отрабатываются волевые навыки и взаимная поддержка.

Важную роль в формировании ключевых качеств играет педагог-психолог курса. Он учит кадет не просто справляться с трудностями, но и осознанно использовать собственные ресурсы, развивать самоконтроль, анализировать свои действия и находить оптимальные решения в сложных ситуациях.

Значение сознательности, ответственности и самостоятельности у обучающихся - будущих курсантов - неуклонно возрастает с каждым годом. Этот процесс поддерживается системной организацией повседневной жизни. Ежедневно командиры проверяют внутренний порядок, формируя у воспитанников привычку к дисциплине, порядку и чёткости исполнения обязанностей. В конце каждой недели кадеты самостоятельно подводят итоги повседневной жизнедеятельности, анализируют достигнутые результаты, обозначают проблемные и слабые моменты, формулируют задачи на предстоящий период. Такая практика эффективно развивает навыки самоанализа и самостоятельного планирования.

С ранних лет воспитанникам прививается чувство ответственности за собственные поступки, а также безусловное уважение к законам, уставу и установленным требованиям.

В результате систематической работы кадеты постепенно вырабатывают навыки чёткой самоорганизации, дисциплинированности в выполнении поручений, умение выстраивать деятельность в соответствии с регламентом и способность нести ответственность за личный вклад в общий итог своего подразделения.

В результате систематической отработки индивидуальных навыков, психолого-педагогической поддержки и соблюдения дисциплины у кадет формируется профессиональная психологическая готовность к высшему военному образованию, обеспечивая успешную адаптацию к требованиям военного вуза и будущей служебной деятельности.

Таким образом, предлагаемые подходы способствуют более быстрой адаптации первокурсников в военных вузах, улучшают успеваемость по технически сложным дисциплинам и расширяют возможности выпускников в освоении инновационных специальностей. Это и есть стратегически важный шаг к укреплению конкурентоспособности Вооружённых Сил.

Список литературы

1. Аркадьев, А.Н. Белоусов обсудил с экспертами модернизацию системы военного образования // Медиагруппа «Звезда» - Режим доступа: <https://tvzvezda.ru/news/2025771513-aKUvz.html> (дата обращения: 22.01.2026).
2. Кузнецов, В. И., Петров А. Н. Цифровизация военного образования: инструменты, риски, перспективы // Вестник военного образования. – 2024. - № 5. - С. 12-21.
3. Мухина, Т. Г., Паули, А. В. Анализ педагогического опыта военно-профориентационной работы образовательных организаций кадетского типа // Вестник военного образования. - 2022. - № 5(38). - С. 45–52.
4. Шарифуллин, Р. Р. Направления развития системы военного образования и подготовки офицеров в России с 1991 г. по настоящее время // Военная мысль. - 2025. - № 2. - С. 45-58.

ПАРТНЕРСТВО КОМПАНИИ 1С:БИЗНЕС РЕШЕНИЯ И ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА: МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И ВУЗА

**Альберт Ю.В., руководитель отдела управления персоналом
1С:БИЗНЕС РЕШЕНИЯ, город Оренбург**

Компания 1С:БИЗНЕС РЕШЕНИЯ занимает лидирующие позиции на IT-рынке Оренбургской области. Как аккредитованная IT-компания и официальный франчайзи Фирмы «1С» работает с 2005 года. Фирма лидирует в региональном рейтинге партнеров Фирмы «1С» и активно сотрудничает с Оренбургским государственным университетом. Такое партнерство обеспечивает компании стабильный приток квалифицированных кадров. Вуз получает практическую базу для реализации образовательных программ. Это взаимодействие повышает конкурентоспособность выпускников и решает кадровые задачи бизнеса.

Компания специализируется на комплексной автоматизации бизнес-процессов на платформе «1С:Предприятие». Услуги включают внедрение, доработку и сопровождение систем учета. За 20 лет работы реализованы проекты для предприятий финансово-хозяйственной деятельности. Команда насчитывает и обладает высоким уровнем сертификации: 75 сертификатов «1С:Специалист» и 399 сертификатов «1С:Профессионал», что подтверждает экспертность в разработке информационных систем, а лидерство в рейтинге партнеров «1С» по Оренбургской области отражает вклад в цифровизацию региона [1].

Бизнес-модель ориентирована на региональный рынок, но компания обслуживает предприятия не только г. Оренбурга и области, но и в целом России, оптимизируя процессы бухгалтерии, производства, управления. Стабильный рост штата свыше 80 сотрудников, обеспечивает выполнение крупных проектов.

Владельцы и ключевые партнеры 1С:БИЗНЕС РЕШЕНИЯ – выпускники Оренбургского государственного университета, что определяет стратегическую связь с университетом. В разное время они получили профильное образование по следующим направлениям (специальностям):

- «Информационные системы в экономике»;
- «Государственное и муниципальное управление»;
- «Вычислительные машины, комплексы, системы и сети».

Компания активно нанимает молодых специалистов и выпускников ОГУ. Для многих это первое место работы. Выпускники применяют университетские знания в бизнесе, создавая замкнутый цикл: от образования к практике. Основные источники кадров:

– кафедра прикладной математики (Институт математики и информационных технологий, образовательные программы: «Прикладная информатика в экономике», «Прикладная математика и информатика»);

– кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита (Институт менеджмента, экономики и предпринимательства, специальность «Экономическая безопасность»).

Значительная часть новых сотрудников пришла после карьерных мероприятий вуза: Всероссийская профориентационная акция «Неделя без турникетов», промышленные экскурсии на производство, День 1С Карьеры [2]. Участие компании в этих событиях обеспечивает приток кандидатов, знакомых с брендом, руководителями и корпоративной культурой. Это снижает затраты на адаптацию и повышает лояльность персонала.

Компания предлагает гибкие формы трудоустройства для студентов и молодых специалистов ОГУ, адаптированные под учебный процесс и карьерные потребности:

- совмещение работы с учебой (частичная занятость до 20 часов в неделю);
- гибкий график (возможность выбора смен, удаленного доступа);
- разные виды ставок (0,25; 0,5; 1,0 ставки);
- полностью удаленный формат (для задач разработки и поддержки).

Эти опции реализуются через официальное трудоустройство с соблюдением Трудового кодекса РФ.

Среди преимуществ осуществляемого компанией подхода можно выделить:

во-первых, сохранение успеваемости: студенты совмещают практику с сессиями без ущерба для образования;

во-вторых, постепенная адаптация: переход от 0,25 ставки к полной нагрузке снижает стресс;

в-третьих, привлечение талантов: удаленный формат расширяет географию кандидатов из области;

в-четвертых, снижение текучести: гибкость повышает удовлетворенность на 25-30% (по внутренним данным).

Сотрудничество реализуется через Центр занятости и карьеры ОГУ, охватывает экономические и IT-специальности. Основные направления модели взаимодействия:

– карьерные мероприятия: участие в «Ярмарках вакансий», Днях карьеры технических направлений подготовки и IT-сферы, промышленных экскурсиях и специализированных - День 1С Карьеры;

– практики и стажировки: предоставление мест производственной и преддипломной практики для студентов IT-специальностей, менеджмента и экономики;

– образовательные программы: мастер-классы от специалистов компании;

– преподавание: сотрудник нашей компании ведет дисциплину «Проектирование и архитектура программного обеспечения» на кафедре прикладной математики Института математики и информационных технологий ОГУ, совмещая проведение лекций с работой в проектном отделе.

А проводимый мониторинг трудоустройства выпускников позволяет корректировать программы под нужды рынка.

Таким образом, студенты получают практический опыт на реальных проектах под руководством сертифицированных менторов. Это позволяет формировать портфолио с внедрениями ИС-систем. Формируются следующие ключевые преимущества для обучающихся: ускоренный карьерный старт, трудоустройство через карьерные мероприятия, отработка навыков на реальных задачах, практики позволяют освоить профессиональные компетенции до выпуска, а знакомство с компанией на мероприятиях повышает шансы на успешное трудоустройство.

Партнерство позволяет оптимизировать кадровые процессы в компании:

- увеличивается воронка найма квалифицированными кандидатами;
- высокий уровень подготовки в вузе снижает время и средства компании на адаптацию персонала;
- повышается узнаваемость бренда, повышается лояльность и доверие к компании, согласно внутренним опросам в компании.

Для бизнеса это решение проблемы дефицита специалистов. Молодые сотрудники уже ориентированы на корпоративные стандарты. Активное участие в мероприятиях вуза обеспечивает стабильный резерв кадров. Репутация лидера укрепляет позиции на рынке труда. Взаимодействие позволяет адаптировать образовательные программы под региональные ИТ-потребности. Модель «вуз–работодатель» способствует инновациям и устойчивому развитию региона.

Следовательно, партнерство ИС:БИЗНЕС РЕШЕНИЯ и Оренбургского государственного университета демонстрирует эффективность модели взаимодействия бизнеса и вуза, что дает следующие результаты: получение квалифицированных кадров, снижение рисков найма, рост инноваций.

На основании вышеизложенного можно дать следующие рекомендации по использованию данной модели для других компаний: участвовать в карьерных мероприятиях вузов, предлагать практики и стажировки, нанимать студентов и растить персонал внутри компании. Эта модель масштабируема для регионов с дефицитом ИТ-кадров.

Список литературы

1. Официальный сайт ИС:БИЗНЕС РЕШЕНИЯ – Режим доступа: <https://b-rs.ru/> (дата обращения: 12.01.2026)
2. Официальный сайт Оренбургского государственного университета – Режим доступа: <http://www.osu.ru/> (дата обращения: 15.01.2026)

ИНТЕГРАЦИЯ БИЗНЕСА В ОБРАЗОВАНИЕ: ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ

Гурьева Т.Н., канд. пед. наук, доцент

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Российская академия народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации»**

Северо-Западный институт управления, город Санкт-Петербург

Потребности экономики, высокая динамикой развития технологий в эпоху цифровой трансформации предъявляют новые требования к выпускникам высших учебных заведений. В связи с этим отечественное образование переживает стадию поиска новых форм, методов обучения, обновления содержания. Преимуществом выпускников вузов по направлениям, связанным с информационными технологиями (ИТ), является заинтересованность компаний-разработчиков ИТ, сталкивающихся с дефицитом специалистов на ИТ-рынке труда, в подготовке будущих кадров вузами, а также внимание со стороны государства.

Исследователи отмечают, что профессиональная мотивация растёт у студентов к третьему курсу. Вместе с мотивацией к обучению проявляется желание применять и развивать практические навыки, что немаловажно для будущих специалистов, которым придется постоянно переучиваться в стремительно изменяющемся мире и адаптироваться к новым технологиям [3; 4]. Стремление и способность переучиваться, самостоятельно осваивать новое, как и способность применять полученные теоретические знания на практике высоко ценятся работодателями, заинтересованными в трудоспособных зрелых специалистах. Вузам без помощи компаний сложно справляться с высоким уровнем требований к результатам обучения, так как большая часть профессорско-преподавательского состава не занимается бизнесом. Тем более, что технологии не стоят на месте, а развиваются в стремительном темпе. Возможностей на переучивание очень мало.

С другой стороны, многим современным студентам приходится работать, чтобы оплачивать свое обучение и проживание. Если работа связана со специальностью, они встречаются с практической стороной, наблюдают за работой профессионалов. Участие в практических действиях, возможность пополнять знания из компьютерных сетей, использование технологических новшеств создают неприязнь к теоретической части курсов, дисциплины кажутся устаревшими, падает мотивация. Снижает мотивацию и устоявшееся в обществе мнение, что нужно изучать только то, «что мне может пригодиться», не утруждать память тем, что можно в любой момент найти в смартфоне. В такой ситуации преподаватель, знакомый с практикой не по книгам, встречавший разные проблемы на пути решения задач, который может живо об этом рассказать, оценить старания студентов, и научить тому, что умеет делать

сам для реальных задач, представитель компании, которая известна из рекламных роликов, и еще если он молодой, может очень оживить впечатление студенческой аудитории. Таким образом, привлечение представителей бизнеса и производства к образовательным процессам является очень желательным. Причем, привлекать работников компаний к образовательным процессам нужно не позже, чем со второго года обучения, сразу после того как студенты уже влились в вузовский процесс, освоились с организацией обучения, получили основы знаний по разным дисциплинам.

Влияние компаний на интерес студентов к обучению проявляется после применения разных форм взаимодействия. В Северо-западном институте управления РАНХиГС на кафедре бизнес-информатики сотрудничество с партнёрами организовано в разных видах в зависимости от возможностей вуза и понятий и возможностей компаний. Это:

- Мастер-классы, на которых перед студентами, начиная с первого курса, выступают представители фирм-разработчиков, аспиранты и магистранты, уже работающие по специальности в ИТ-компаниях. Опыт показывает, что студентам интересны не только темы, раскрываемые специалистами, но и просто общение с этими людьми.

- Выступления приглашенных специалистов компаний-партнёров на студенческих конференциях, которые проводятся на кафедре два раза в год (декабрь и апрель), с докладами, в которых представители бизнеса поднимают живые проблемы, делятся достижениями, обрисовывают перспективы, вызывают живой интерес аудитории.

- Конкурсы и соревнования, такие как хакатоны и триатлоны. Каждую осень уже три года подряд фирма-разработчик «PIX Robotics» («Пикс Роботикс») проводит хакатон или триатлон среди студентов, предоставляя свое ПО. Участие в них позволило студентам нашего вуза ознакомиться с такими программными разработками этой компании как: Pix VI, Pix RPA, поучаствовать в соревнованиях, проявить свои способности в групповой или индивидуальной работе получить сертификаты [2].

- Производственная практика студентов в компаниях имеет неоценимое преимущество. Студенты знакомятся со структурой компании, с организацией труда, дисциплиной, правилами, требованиями к сотрудникам. К сожалению, практика не всегда проходит эффективно [5]. Однако, результаты практики часто зависят от личности руководителя, выделенного организацией для проведения практики. У творческого человека студенты проведут время с пользой, но если человек формально относится к порученной работе, то может выдавать одно и то же задание всем студентам, поручать им рутинную работу, не связанную с навыками профессии. В целом, производственная практика, если она проходит у партнёров, заинтересованных в будущем, может закончиться приглашением на стажировку лучших студентов, приглашением на курсы, чтобы развить навыки и, впоследствии и приглашением на работу. Такие случаи есть и среди наших студентов. Например, компания «Первый бит» после практики пригласила нескольких студентов на работу, нескольких

на стажировку, «Питерсофт» после практики взяла студентов 4 курса на работу, поручив им ответственную разработку приложения для ИС большого предприятия, компания «Nexign» приняла на работу студентку 4-го курса после прохождения практики на 3-м курсе.

– Интеграция теоретических и практических материалов компаний-партнёров в курсы дисциплин вуза. Это очень эффективная форма взаимодействия, которая позволяет сочетать в одном курсе преподавание сотрудниками кафедры и работниками компаний. Приобретение знаний, умений, навыков в решении практических задач бизнеса требует анализа реальных ситуаций, связанных с дисциплиной, убеждает в востребованности будущей специальности, делает обучение интересным. Совместные образовательные процессы имеют проблемы организации. Как правило, это расписание, ограниченные возможности программного обеспечения, отсутствия современного профессионального опыта у преподавателей и педагогического опыта у партнёров. Например, при оценке работ студентов. Но при совместных усилиях они преодолеваются [1].

Таким образом нужно отметить, что интеграция бизнеса в процессы обучения в вузе создает условия для эффективной подготовки специалиста. Сотрудничество вузов и компаний-разработчиков ИТ поднимает престиж вуза.

Взаимодействие вузов с компаниями находится в стадии развития, выражается в разных формах. Необходимо изучать опыт совместного участия компаний и вузов в образовательном процессе, искать пути преодоления проблем.

Список литературы

1. Гурьева Т.Н. Взаимодействие работодателя в процессе подготовки вузом выпускников по направлению «бизнес-информатика»//Отечественная и зарубежная педагогика. 2025.Т.1. №1 (103). С. 62-70
2. Гурьева Т.Н. Хакатон как перспективная форма проектной работы в обучении. //Современные образовательные технологии профессионального образования: вызовы, практика и новые возможности. материалы Международной научно-практической конференции. Омск, 2024. С. 67-71.
3. Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик. // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 2
4. Дружинина Е.С. Предпосылки развития центров трудоустройства и карьеры в системе высшего образования. // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2022. № 5
5. Улина С.В., Элияшева М.И., Зеленский П.С., Кононова В.А. Производственная практика студента как важнейший образовательный компонент: векторы развития // Экономика и управление народным хозяйством Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2022. №2 105-118.

УНИВЕРСИТЕТ И ШКОЛЫ: ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР КАК МЕХАНИЗМ ИНТЕГРАЦИИ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ

Джумагазина М.Б.

**Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 79», город Оренбург**

Современная система образования переживает период глубокой трансформации. В условиях модернизации российского образования особую актуальность приобретает выстраивание преемственных связей между уровнями образовательной системы [1].

Создание образовательных кластеров, объединяющих университеты и образовательные школы, становится эффективным инструментом обеспечения непрерывности обучения и повышения его качества.

Образовательный кластер – это устойчивая сеть взаимосвязанных организаций (школ, вузов, НИИ, предприятий), объединённых общей целью: обеспечить непрерывность, качество и практико-ориентированность образования [2].

Образовательный кластер представляет собой устойчивую сеть взаимодействующих организаций, включающую: общеобразовательные учреждения, профессиональные образовательные организации, вузы, научные центры, предприятия-партнёры [3].

Ключевая цель кластера – создание единого образовательного пространства, обеспечивающего: преемственность программ разных уровней, совместное использование ресурсов [3], обмен педагогическими практиками, реализацию совместных проектов. Университет в структуре кластера выполняет функции: методического центра, площадки для повышения квалификации педагогов [4], проводника научных достижений в школьное образование, координатора профориентационной работы. Современная образовательная парадигма требует выстраивания устойчивых связей между всеми уровнями обучения [5]. Особую значимость приобретает создание образовательных кластеров, объединяющих университеты и общеобразовательные школы. Такая интеграция позволяет выстроить непрерывную траекторию развития обучающихся и повысить качество образования в регионе. Эффективное функционирование кластера обеспечивается системой взаимосвязанных форм сотрудничества:

1. Профориентационная деятельность (дни открытых дверей, экскурсии в университет, профориентационное тестирование и консультирование, встречи с представителями профессий и учёными) [6].

2. Учебно-методическое взаимодействие разработка интегрированных образовательных программ, проведение совместных семинаров и мастер-классов, создание сетевых курсов и элективов [7].

3. Научно-исследовательская работа (вовлечение школьников в университетские проекты, организация конференций под патронажем вуза [6], научное руководство исследовательскими работами учащихся).

4. Кадровые обмены (стажировки учителей на кафедрах университета, чтение спецкурсов университетскими преподавателями в школах, совместные методические объединения).

5. Инфраструктурное взаимодействие: использование университетских лабораторий и библиотек, организация учебных практик на базе вуза, создание совместных образовательных пространств, создание совместных образовательных пространств.

Реализация образовательного кластера обеспечивает: для школ (доступ к современным ресурсам, повышение квалификации педагогов, актуализация программ), для университета (качественный отбор абитуриентов, формирование кадрового резерва, усиление социального влияния), для учащихся (осознанный выбор профессии, ранее погружение в науку, непрерывность образовательного маршрута), для региона (рост образовательного потенциала, сокращение оттока молодёжи, формирование инновационной среды).

Анализ действующих кластеров в РФ позволяет выделить ключевые модели:

- региональные образовательные комплексы (на базе крупных университетов);
- профильные кластеры (инженерные, медицинские, IT-классы);
- сельские образовательные кластеры.

Успешная реализация требует соблюдения следующих условий:

1. Наличие стратегии развития кластера;
2. Поддержка региональных властей;
3. Гибкость управленческих механизмов;
4. Регулярная оценка эффективности.

Основные проблемы: логистические решения, различия в стандартах, финансирование, сопротивление изменениям. Способы их решения: разработка переходных модулей, цифровизация процессов, мобильные центры, грантовая поддержка, партнёрство с бизнесом, разъяснительная работа, демонстрация результатов [4].

Образовательный кластер «университет-школы» является эффективным инструментом модернизации региональной системы образования. Его развитие способствует: обеспечению преемственности уровней образования, повышению качества подготовки учащихся, ранней профессионализации, укреплению связей науки, образования и производства, тиражировать успешные практики через профессиональные сообщества.

Таким образом, образовательный кластер становится новой философией образования, ориентированной на непрерывное развитие личности в современном мире.

Список литературы

1. Агравал А. А. Университеты и региональные экономики: создание кластеров и сетей // Вопросы образования. 2021. № 3. С. 112–134.
2. Блинов В. И., Сергеев И. С. Образовательные кластеры как механизм развития отраслей // Профессиональное образование. Столица. 2019. № 8. С. 4–8.
3. Болонский процесс: Европейское пространство высшего образования — цели, достижения и перспективы / под ред. В. И. Байденко. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2022. 304 с.
4. Горюнова Л. В. Образовательный кластер как инновационная форма взаимодействия вуза и школы // Педагогика. 2020. № 5. С. 56–62.
5. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2030 года. М.: Министерство образования и науки РФ, 2022. 48 с.
6. Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года. Утверждена Постановлением Правительства РФ от 04.10.2000 № 751.
7. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последними изменениями и дополнениями).

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ, ТРУДОУСТРОЙСТВА И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОРЕНБУРГСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ МЕДИЦИНСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

**Исенгулова А.Ю., канд. мед. наук, Кряжев Д.А., канд. мед. наук,
Лисицкая С.В., канд. мед. наук**
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**
«Оренбургский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Современные вызовы в сфере здравоохранения требуют от медицинских специалистов не только высококвалифицированных знаний и навыков, но и способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям [1]. В этом контексте важность профессиональной ориентации, трудоустройства и развития карьеры, обучающихся в высших медицинских образовательных учреждениях, становится особенно актуальной [2]. Инновационные подходы в этих областях помогают не только подготовить студентов к успешной профессиональной деятельности, но и обеспечить их устойчивое конкурентное положение на рынке труда [3]. Профессиональная ориентация, трудоустройство и развитие карьеры обучающихся являются ключевыми аспектами, требующими внедрения инновационных подходов [4]. В данной статье будут рассмотрены новые методы и инструменты, которые применены в Оренбургском государственном медицинском университете для повышения эффективности этих процессов.

1. Профессиональная ориентация: современный подход.

Профессиональная ориентация в медицинских вузах играет ключевую роль в формировании у студентов правильного понимания своей будущей профессии. В Оренбургском государственном медицинском университете проводится большая работа по повышению интереса к профессии врача. Создан Институт додипломного образования (ИДО). В непрерывном режиме идет активная ранняя профориентация школьников региона - День открытых дверей, олимпиадное движение, выставки, конференции. В Оренбургском государственном медицинском университете работает очно-заочная школа «Юный медик», которая позволяет познакомиться с основами профессий медицинской направленности и подготовиться к поступлению в медицинский университет. Занятия школы проходят бесплатно 1 раз в месяц во внеучебное вечернее время и проводятся на базе кафедр, лабораторий и музеев университета, а также медицинских учреждений города, что позволяет школьникам адаптироваться к университетской и медицинской среде и сознательно выбрать профессию врача. Методическое сопровождение приемных компаний направлено на популяризацию медицинских профессий,

«целевого обучения» среди абитуриентов и обучающихся по программам высшего образования.

2. Моделирование профессиональной среды.

В Оренбургском государственном медицинском университете интеграция симуляционных методов обучения, включая применение тренажерных комплексов и технологий виртуальной реальности, обеспечивает моделирование клинических условий для обучающихся на доклиническом этапе подготовки. Данный подход способствует не только отработке мануальных навыков и клинического мышления, но и формированию профессиональной идентичности.

В контексте стратегии по наращиванию научно-исследовательских возможностей высшего учебного заведения осуществляется реализация целевой программы «Эврика», фокусирующейся на воспроизводстве научно-педагогического персонала для внутренних потребностей академической структуры. Развитие и модернизация профессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава и обучающихся операционализируется посредством имплементации цифровых образовательных экосистем, а также развертывания комплекса программ в сфере дополнительного профессионального обучения. Данный комплекс мероприятий имеет конечной целью обеспечение устойчивой конкурентоспособности выпускников в ситуации перманентной трансформации медицинской отрасли и их эффективную адаптацию к процессам ассимиляции прорывных разработок в системе здравоохранения. В рамках актуального образовательного дискурса приоритетную роль играет принцип персонализированного обучения, детерминирующий возможность конструирования субъектом индивидуальных образовательных маршрутов, синхронизированных с личными профессиональными интенциями и долгосрочными карьерными стратегиями.

3. Механизмы профессиональной адаптации и содействия трудовой интеграции

Формирование эффективной профессиональной карьеры детерминировано императивом непрерывного профессионального развития и систематической актуализации компетентного профиля. С целью оптимизации процессов трудоустройства выпускников университетская администрация инкорпорирует в свою деятельность регулярное проведение специализированных карьерно-ориентированных мероприятий – таких как ярмарки вакансий и дни карьеры. Указанные форматы создают условия для прямой интеракции с представителями рекрутинговых служб, анализа актуального кадрового запроса и операциональных особенностей работы разнообразных медицинских учреждений. Подобные коммуникационные платформы минимизируют дистанцию между потенциальным работником и работодателем, что статистически коррелирует с повышением вероятности успешной профессиональной инкорпорации в новые коллективы. Реализация системы навигационного карьерного консультирования предоставляет

выпускникам инструментарий для ориентации на рынке труда, обеспечивая доступ к релевантной информации об открытых позициях и векторах развития профессиональной области. Центром содействия трудоустройства выпускников и Ассоциацией молодежных организаций продолжается профориентационная работа со студентами, направленная на раннее «знакомство» с потенциальными работодателями региона, мерами поддержки и условиями работы, развитие компетенций будущих врачей и успешной адаптации молодых специалистов: реализуется проект «Карьера, которую строю Я», заключено соглашение о партнерстве в рамках проекта «Оценка и развитие управленческих компетенций в российских образовательных организациях». Лучшими региональными практиками подготовки кадров высшего образования являются: проведение кадровых мероприятий в течение года: проект «Знакомство с Оренбуржьем» - выезды в медицинские организации области; рассказы о профессиях, карьерных перспективах, кадровых партнерах в социальных сетях ВК, ТГ. В рамках партнёрства на базах поликлиник медицинских организаций проводится практикум студентов выпускных курсов лечебного и педиатрического факультетов, совместно с Молодежной общероссийской общественной организацией «Российские студенческие отряды» студенческий медицинский отряд «36,6» проходит практику в рамках третьего трудового семестра в различных лечебных учреждениях. Привлечение опытных специалистов-практиков к ведению практической подготовки студентов адаптирует дисциплину к реальной жизни работодателя, обеспечивает контроль за качеством образования, позволяет принять активное участие в подготовке кадров для организации, провести «в реальных» условиях независимую оценку знаний и навыков у обучающихся. Усиление практической направленности обучения выгодно и выпускникам, так как позволяет минимизировать разрыв между уровнем подготовки студентов в вузе и уровнем успешности их будущей профессиональной деятельности.

Работодатели, в том числе и заказчики целевого обучения принимают участие государственной итоговой аттестации и первичной аккредитации. Проведение мониторинга успеваемости студентов, заключивших договор на целевое обучение, и прохождение практики на будущем месте работы создает возможность заблаговременно начать трудовую адаптацию специалистов, погружение в специфику работы, усилить контроля качества и содержания высшего образования.

Согласно анализу кадровой ситуации в здравоохранении Оренбургской области, Оренбургский государственный медицинский университет играет центральную и фундаментальную роль в подготовке врачебных кадров для региона, являясь ключевым каналом пополнения кадров — выпускники специалитета и ординатуры составляют более 20% всех новых врачей в регионе. Оренбургский государственный медицинский университете принимает активное участие в реализации национального приоритетного проекта «Здравоохранение», проекта «ВУЗ-регион». Университет имеет возможности научно-педагогического, кадрового, материально-технического

информационно-технологического, методического, библиотечного обеспечения образовательного процесса без привлечения каких-либо существенных ресурсов из других регионов.

Среди дефицитных специальностей явно лидируют участковые терапевты, врачи по медицинской реабилитации, анестезиологи-реаниматологи, педиатры и психиатры. Подготовка по этим критически важным для области направлениям является абсолютным приоритетом для Оренбургского государственного медицинского университета.

Заключение. Адаптация к динамике современного рынка труда обуславливает необходимость применения современных инструментов в области профориентации, трудоустройства и карьерного развития студентов медицинских университетов. Имплементация передовых педагогических методологий детерминирует качественную трансформацию процесса профессионального становления будущих медицинских работников и обеспечивает условия для их результативной адаптации и инкультурации в профессиональное сообщество по завершении обучения. Катализирующую функцию в данной системе выполняет формирование стратегического альянса между образовательными организациями и учреждениями практического здравоохранения, разработка цифровых навигационно-информационных платформ, а также внедрение модели персонифицированного тьюторского сопровождения, релевантного индивидуальным карьерным траекториям обучающихся. Подобный конвергентный подход обуславливает формирование у выпускников адаптивных компетенций, обеспечивающих готовность к оперативному решению клинично-организационных задач и соответствие динамичным социальным ожиданиям.

Оренбургский государственный медицинский университет, обладая значительным потенциалом в качестве образовательного центра, сталкивается с серьезными проблемами, решение которых требует комплексного подхода. Для повышения эффективности своей деятельности в интересах региона университет проводит активную работу совместно с региональным Минздравом по популяризации целевой подготовки и созданию механизмов, усиливающих привлекательность трудоустройства выпускников именно в Оренбургской области, превращая университет не только в кузницу кадров, но и в ключевое звено их закрепления на территории.

Список литературы

1. Стручкова И.В. Оптимизация организации профориентационной деятельности в медицинском вузе / И.В. Стручкова, М.Б. Петрова, Е.А. Харитоновна, Н.В. Павлова, Н.В. Костюк, Н.В. Исакова, Л.А. Курбатова // Современные проблемы науки и образования. – 2020. – № 2. Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=29713>
2. Ткаченко П.В. Погружение в атмосферу профессии: из опыта профориентационной работы медицинского вуза / П.В. Ткаченко, С.В. Черней,

Е.А. Ковалева // Высшее образование в России. – 2020. – Т. 29. – № 1. – С. 125 – 134.

3. Бакирова Р.Е. Инновационные технологии в обучении студентов-медиков / Р.Е. Бакирова, С.Д. Нурсултанова, Л.Е. Муравлёва, К.Т. Тусупбекова, Ж.Ж. Турханова, Б.Д. Аширбекова // Современные проблемы науки и образования. – 2018. – № 3. Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=27703>

4. Присяжная Н. В. Трудоустройство молодого медицинского специалиста: уровни проявления проблемы / Н.В. Присяжная, Н.Ю. Вяткина // Вестник Института социологии. – 2023. – Т. 14. – № 1. – С. 101 – 114.

ПЛАТФОРМА «РАБОТА РОССИИ» КАК ИНСТРУМЕНТ СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ «СТУДЕНТ – ВУЗ – РАБОТОДАТЕЛЬ»: ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

Истомин А.Г., Байзакова Л.М., Романенко В.С.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный национальный исследовательский
университет»**

Современный рынок труда требует новых механизмов согласования интересов ключевых сторон: образовательных учреждений, готовящих кадры, студентов, ищущих практическое применение знаниям, и работодателей, заинтересованных в квалифицированных специалистах. Трёхсторонняя модель «студент – вуз – работодатель» представляет собой систему взаимодействий, в которой каждый участник играет важную роль в процессе подготовки квалифицированных кадров. Проблема заключается в недостаточной согласованности интересов студентов, вузов и работодателей, что может привести к дефициту квалифицированных специалистов на рынке труда и несоответствию образовательных программ реальным потребностям.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью оптимизации взаимодействия между вузами и работодателями в условиях быстро меняющегося рынка труда на примере «Работа России». Данная тема на сегодняшний день мало изучена и представлена в разноаспектных статьях: Д.К. Чугунова, В.А. Марушиной, Н.Ю. Кривобок и др.

Портал «Работа России» начал работу 1 мая 2024 года. Единая цифровая платформа «Работа России» – это государственная информационная система, предназначенная для интеграции услуг в сфере занятости, образования и кадрового обеспечения. Цифровая платформа «Работа России», выходящая за рамки простого агрегатора вакансий, позиционируется как стратегический государственный инструмент для координации этой трёхсторонней модели. Её цель – не только облегчить трудоустройство, но и создать устойчивые, прозрачные и юридически оформленные связи между образованием и экономикой. Данный анализ фокусируется на организационно-правовых основах, позволяющих платформе выполнять координирующую функцию, и на практических аспектах её применения в реальных условиях.

Для студента «Работа России» – это инструмент построения индивидуальной образовательно-карьерной траектории, предоставляет не только доступ к вакансиям и стажировкам, но и формализует отношения с будущим работодателем через механизмы целевого обучения и практик. Для образовательной организации платформа предлагает канал для оперативного мониторинга требований рынка труда, установления устойчивых связей с предприятиями-партнёрами и организации практической подготовки студентов

в цифровом формате. Для работодателя система становится эффективным инструментом стратегического кадрового планирования, позволяя на ранних стадиях идентифицировать и «выращивать» будущих специалистов, минимизируя издержки поиска и адаптации.

Правовой фундамент взаимодействия на платформе базируется на её интеграции с общегосударственной системой идентификации. Авторизация для всех категорий пользователей – граждан, работодателей и представителей образовательных учреждений – осуществляется исключительно через Единую систему идентификации и аутентификации (ЕСИА), что обеспечивает юридическую значимость всех совершаемых действий. Данный подход не только упрощает доступ, но и легитимизирует цифровой документооборот, придавая ему равную силу с бумажным носителем [4].

Организационная модель платформы построена по принципу «единого окна». Она консолидирует разрозненные услуги: от поиска работы и составления резюме до подачи заявлений на меры поддержки от службы занятости (таблица 1).

Таблица 1 – Реализация интересов сторон взаимодействия и решения платформы «Работа России»

Субъект	Интересы	Решение платформы «Работа России»
Абитуриент/студент	Бесплатное обучения, гарантия трудоустройства, прохождение практической подготовки в ведущих компаниях	<ul style="list-style-type: none"> - предоставляет доступ к предложениям о целевом обучении (как для поступающих, так и уже обучающихся); - позволяет искать места для практики; - служит платформой для заключения договоров электронной форме и т.д.
Вуз	Укрепление связей с работодателями-партнерами, повышение показателей трудоустройства выпускников	<ul style="list-style-type: none"> - упрощает взаимодействие с работодателями-партнерами; - создает открытые возможности реализации механизма целевого обучения; - позволяет отслеживать процесс прохождения практик.
Работодатель	Доступ к квалифицированным кадрам, снижение затрат на поиск сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> - позволяет размещать вакансии, целевые предложения, практики; - автоматизация документооборота.

Для гражданина, в том числе студента, это означает возможность управлять своей занятостью из единого личного кабинета. Процедура публикации резюме или отклика на вакансию сопровождается обязательной модерацией со стороны сотрудников службы занятости населения, что формально является элементом государственного контроля за достоверностью

информации, а также соответствии предложений нормативно-правовым нормам. Важным аспектом является полная бесплатность предоставления всех сервисов как для соискателей, так и для работодателей, что закреплено в правилах использования платформ.

Отдельные нормативные инициативы напрямую закрепляют за платформой роль обязательного оператора для специфических задач. Например, с 2024/25 учебного года размещение всех предложений о целевом обучении должно осуществляться исключительно на этой платформе [1,3]. Данное правило, инициированное Минобрнауки России, направлено на то, чтобы сделать механизм целевого приёма прозрачным и доступным, формализовав ранее зачастую неформальные связи между вузами и компаниями. Таким образом, платформа получает не просто техническую, но и административно-распорядительную функцию, становясь предписанным законом каналом для организации кадрового планирования.

В целях информирования органов и организаций, указанных в пункте 2 настоящего Положения, и граждан Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации ежегодно, не позднее 10 апреля: размещает в федеральной государственной информационной системе «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (далее - единый портал) информацию о возможности удовлетворения кадровой потребности путем привлечения граждан на условиях целевого обучения с указанием ссылки на Единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее - цифровая платформа «Работа в России») [3]. Внедрение цифровой платформы «Работа России» стало значимым шагом в модернизации системы взаимодействия между образовательными учреждениями, студентами и рынком труда. В перспективе платформа будет успешно реализовывать трехстороннюю модель «студент – вуз – работодатель», обеспечивая комплексную цифровизацию процессов целевого обучения, практик и последующего трудоустройства. Эта модель позволяет формализовать отношения сторон, повысить прозрачность и создать цифровой след для анализа карьерных траекторий. Однако в процессе работы с порталом выявлен ряд вопросов, требующих внимания для повышения эффективности сервиса.

Технические ограничения, с которыми сталкиваются пользователи, указывают на необходимость доработки механизмов взаимодействия портала с другими государственными реестрами и платформами. Кроме того, периодически возникающие технические ошибки при организации отклика, оформления статуса заявок, а также внесения информации о целевых договорах и др. значительно снижают доверие к инструменту, как у абитуриентов, так и у заказчиков.

Помимо этого, существует низкая вовлеченность работодателей, что обусловлено совокупностью факторов. Ввиду того, что портал «Работа России» начал работу относительно недавно, сохраняется низкий уровень осведомленности потенциальных работодателей-заказчиков о его

функциональных возможностях и процедурах взаимодействия. Помимо этого, существуют трудности в интерпретации работодателями механизмов целевого обучения. Также возникает ситуация, когда потребность в оформлении целевого договора носит актуальный, ситуативный характер «по факту». Однако не информированность заказчиков о регламентированных сроках административных процедур приводит к срыву кадрового планирования и невозможности реализации права на привлечение целевых студентов. Для повышения вовлеченности работодателей необходима комплексная работа по устранению указанных барьеров, включая активное информационное продвижение платформы, методическое разъяснение нормативной базы.

Анализ функционала цифровой платформы «Работа России» в роли конструктора кадровых документов позволяет увидеть её практическую ценность и существующие рамки. Предоставляя стандартизированные шаблоны для оформления отношений, платформа действительно снижает административные барьеры, экономя время и минимизируя юридические риски для работодателей и учебных заведений. Её бесплатность выступает сильным экономическим стимулом, особенно для малого бизнеса, делая цифровизацию кадровых процессов более доступной. Однако этот удобный и выгодный инструмент сам по себе не решает более глубоких системных задач. Его потенциальная эффективность напрямую зависит от того, насколько широко и грамотно работодатели будут его использовать. Даже самый совершенный цифровой сервис останется невостребованным, если компании недостаточно информированы о его возможностях или сталкиваются со сложностями в интерпретации сопутствующих нормативных требований. Таким образом, успех платформы как элемента государственной политики на рынке труда определяется не только техническим качеством её сервисов, но и комплексной работой по вовлечению, обучению и поддержке всех участников этой трёхсторонней модели.

Однако реализация сталкивается с системными сложностями. Вовлеченность работодателей остаётся неравномерной. Крупные государственные корпорации могут следовать требованиям, но малый и средний бизнес, для которого административные издержки особенно чувствительны, часто проявляет пассивность. Причины – в недостаточной осведомлённости, кажущейся сложности процедур и, что важно, в психологическом барьере перед формализацией отношений через государственную цифровую систему. Даже удобный конструктор не работает, если у пользователя нет мотивации или понимания его преимуществ. Студенты и вузы, в свою очередь, сталкиваются с фрагментированностью опыта. Если работодатель неактивен на платформе, цепочка распадается. Кроме того, эффективность инструмента зависит от готовности всех трёх сторон к цифровой коммуникации, что требует определённого уровня компетенций и доверия к электронной подписи. Технические сбои или неудобный интерфейс могут дискредитировать саму идею использования платформы в глазах пользователя.

Платформа «Работа России» обладает значительным потенциалом для трансформации трёхсторонней модели взаимодействия. Заложенные организационно-правовые основы предоставляют ей уникальные полномочия и легитимность, которых лишены коммерческие конкуренты. Она способна стать инфраструктурным каркасом для долгосрочного кадрового партнёрства, переводя разовые договорённости о практике в систему прогнозируемого целевого обучения.

Тем не менее, её текущая роль как эффективного инструмента координации формируется не нормативными актами, а практикой ежедневного применения. Успех зависит от преодоления ключевых разрывов: между государственной цифровой инфраструктурой и реальными бизнес-процессами компаний, между формальной возможностью и удобством использования для студентов, между возложенными на вузы обязанностями и их ресурсами для сопровождения цифрового взаимодействия.

Таким образом, платформа находится в переходной фазе: от инструмента регулирования к инструменту кооперации. Её окончательная эффективность будет определена не только техническим совершенством, но и способностью сформировать вокруг себя живую экосистему взаимного интереса, где все три стороны – студент, вуз и работодатель – будут видеть в ней не административную обязанность, а реальное удобство для достижения своих стратегических целей.

Список литературы

1. Инициатива Минобрнауки России урегулирует взаимодействие заказчика и кандидата целевого обучения на единой цифровой платформе «Работа в России» // Министерство науки и высшего образования РФ. – 2023. – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/> (Дата обращения: 19.01.2026)

2. Кривобок, Н. Ю. Внедрение системы оценки бренда работодателя кадрового центра «Работа России» как инструмента для повышения качества услуг службы занятости / Н. Ю.Кривобок // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2025. – №6 (124). – С. 86-96.

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 апреля 2024 г. № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» (с изменениями и дополнениями) // Официальный интернет-портал правовой информации. – [Электронный ресурс] – URL: <http://government.ru/docs/all/153151/> (Дата обращения: 19.01.2026)

4. Чугунов Д.К., Марушина В.А. Единая цифровая платформа «Работа в России» как государственный сервис на рынке труда // Закон и право. – 2024. – №5. – С.139-144.

ОТ СТУДЕНТА К ПРОФЕССИОНАЛУ: СТРАТЕГИЯ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРНОЙ ТРАЕКТОРИИ В ОГУ

Кислова И.А.

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

В условиях современной экономической динамики и трансформации рынка труда вопросы трудоустройства выпускников вузов и их профессиональной адаптации приобретают первостепенное значение. Выпускники сталкиваются с целым комплексом проблем, поэтому крайне важно обеспечить всестороннюю подготовку студентов к условиям современного рынка труда [1].

Важной ролью университетов становится развитие у студентов четкого понимания своей профессиональной роли и создание набора компетенций, отвечающих ожиданиям компаний и повышающих шансы выпускников на успех при поиске работы. Чтобы этого достичь, требуется использовать различные стратегии, которые свяжут теорию с практическим опытом [2].

В Оренбургском государственном университете реализуется инициатива, направленная на развитие компетенций студентов, содействие в поиске работы и старте карьеры. Начиная с 2009 года, Центром занятости и карьеры ОГУ, регулярно осуществляется широкий спектр мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда. В результате наблюдается устойчивый рост процента трудоустройства по специальности, что подтверждается мониторингами эффективности деятельности и рейтингами вузов, и свидетельствует о высокой востребованности наших выпускников.

С целью приобретения обучающимися практических знаний в определении своей карьерной траектории развития и повышения конкурентоспособности выпускников, Центр занятости и карьеры ОГУ разработал и реализует совместно с факультетами и институтами вуза проект «Образовательная программа карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза». Программа осуществляется третий год и претерпевает значительные изменения, модернизируется с учетом корректировок и дополнений.

Комплекс мероприятий, входящих в образовательную программу, охватывает целевую аудиторию обучающихся, начиная с первого и заканчивая выпускными курсами, и включает все факультеты и институты ОГУ. Программа состоит из нескольких блоков, направлена на подготовку будущих специалистов и создает условия для их успешной профессиональной реализации на современном рынке труда.

Первый блок представляет собой электронный курс «PRO навыки построения карьеры» в системе Moodle, он предназначен для успешного освоения и текущего контроля знаний и навыков обучающихся 1 курса

различных направлений подготовки. Электронный курс включает в себя четыре раздела: «Стратегия и тактика построения карьеры», «Формирование профиля профессионала - молодого специалиста», «Индивидуальный план профессионального самоопределения», «Направления повышения уровня профессиональной самореализации студентов» (рисунок 1). Материалы электронного курса представлены в виде презентаций, видеоматериалов, глоссария, ссылок на полезные статьи, что делает обучение доступным и удобным.

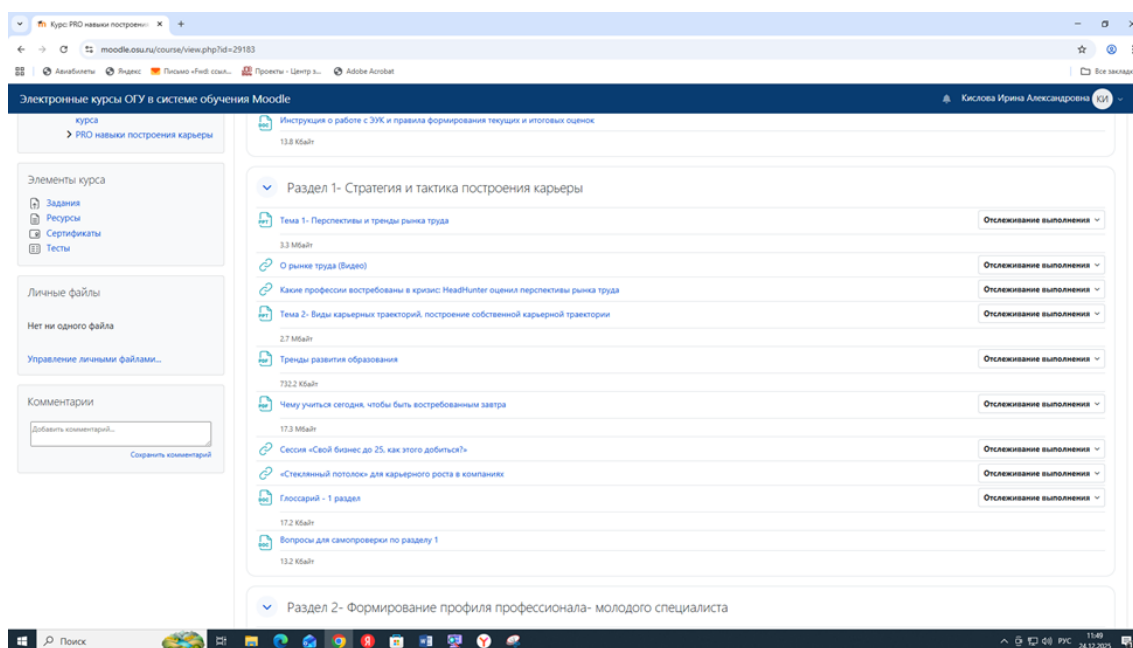


Рисунок 1 – Разделы курса «PRO навыки построения карьеры 2025-2026» в системе Moodle

Первокурсники, изучая этот курс, усваивают базовые знания и навыки, необходимые для успешного начала построения своей карьерной траектории. Главные преимущества курса - комплексность и методичность. Практические задания помогают студентам применять полученные знания на практике, что способствует более глубокому пониманию материала и успешной подготовки к планированию будущей карьеры.

По итогам освоения курса, студенты прошли тест «Оценка надпрофессиональных компетенций soft skills!» от АНО «Россия – страна возможностей», выполнили индивидуальное задание по построению модели карьерной траектории, а также прошли итоговый тест по результатам изучения курса. Порядка четырехсот студентов-первокурсников по окончании обучения овладели стратегией построения карьерной траектории и практическими навыками трудоустройства, получив сертификаты. Этот показатель значительно вырос по сравнению с прошлым с 2024/25 учебным годом. Более 20 лучших студентов торжественно награждены дипломами в рамках

прохождения форсайт-сессии, организованной Центром занятости и карьеры ОГУ [3].

Следующий блок образовательной программы предназначен для студентов второго и третьего курсов Оренбургского государственного университета. В рамках образовательной программы карьерного роста молодежи, участия университета в национальном проекте «Кадры» и формирования у выпускников навыков взаимодействия с работодателями, были приглашены партнеры университета – представители ГКУ «Кадровый центр Оренбургской области».

Специалисты Кадрового центра провели цикл практикумов «Технология карьеры» и рассказали обучающимся об ошибках соискателей, которые следует избегать при составлении резюме. Участники мероприятий применили полученные знания на практике, составив с учетом рекомендаций собственное резюме с использованием сервиса ЕЦП «Работа России». Представители Кадрового центра делились секретами успешного прохождения собеседования, рассказывали о требованиях к дресс-коду, а также приводили примеры типичных вопросов, задаваемых работодателями.

Также студенты узнали о паспорте универсальных компетенций - инструменте, позволяющем систематизировать и документировать приобретенные навыки и открыть для себя дополнительные возможности при трудоустройстве. Получить такой паспорт возможно, успешно пройдя диагностику надпрофессиональных компетенций на портале АНО «Россия - страна возможностей», в рамках реализации проекта «Оценка и развитие управленческих компетенций в российских образовательных организациях». Кроме того, обучающимся была предоставлена возможность пройти психометрический тест для определения индивидуальных профессиональных особенностей [3].

Третий блок «Образовательной программы карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза» состоит из цикла семинаров-тренингов «Траектория успешной карьеры», а также курса повышения квалификации «Управление траекторией профессионального развития», разработан Центром занятости и карьеры ОГУ и реализуется совместно с Институтом непрерывного профессионального образования.

Цель семинаров-тренингов - помочь будущим выпускникам ознакомиться с требованиями и тенденциями рынка труда, оценить свои личные компетенции и разработать стратегию построения успешной карьеры.

Семинары «Траектория успешной карьеры» включили в себя теоретическую часть и деловую игру, что являлось также первым разделом курса «Управление траекторией профессионального развития». Рассматривались вопросы по построению карьерной траектории будущих молодых специалистов, основные треки развития, в числе которых профессиональный, научный, предпринимательский и цифровой треки. На тренингах была подчеркнута важность участия студентов в таких карьерных мероприятиях как студенческая олимпиада «Я - профессионал», Всероссийский

конкурс «Моя страна - моя Россия», Международный инженерный чемпионат CASE-IN и других проектах на платформе «Россия - страна возможностей», сервисе «Росмолодежь. Гранты» и в акселерационной программе ОГУ. Инициативность и активность участия в конкурсах и проектах будут способствовать формированию содержательной части портфолио и резюме, что критично для трудоустройства при отсутствии опыта [3].

В рамках деловой игры «Молодой специалист на рынке труда» участники, действуя в составе команд, провели комплексную оценку своих профессиональных компетенций. Они составили детализированный перечень своих навыков и квалификаций, релевантных современным требованиям рынка труда. Кроме того, участники проанализировали и систематизировали информацию о конкурсах, научно-практических конференциях и других студенческих мероприятиях, в которых они принимали участие, что позволило им сформировать целостное представление о своем профессиональном развитии и достижениях.

Особое внимание было уделено обмену опытом прохождения стажировок и трудоустройства, что позволило участникам выявить ключевые факторы, влияющие на успешное трудоустройство, и разработать стратегии для их преодоления. В процессе игры участники также определили сферы своей будущей профессиональной деятельности, конкретные вакансии, потенциальные места работы и желаемый диапазон заработной платы, что позволило им более четко сформулировать свои карьерные цели и приоритеты.

Центральным элементом деловой игры стало сопоставление собранной информации с реальными требованиями работодателей и условиями на современном рынке. Это позволило участникам не только оценить соответствие своих компетенций и навыков требованиям работодателей, но и выявить возможные направления для дальнейшего профессионального развития. Старшекурсники, при защите своих проектов подчеркнули важность приобретения знаний, умений и навыков не только по специальности, но также в других областях [2].

В рамках семинаров-тренингов были рассмотрены ключевые аспекты непрерывного профессионального развития, как неотъемлемого элемента адаптации к динамическим изменениям в отраслевой среде, расширения карьерных возможностей и карьерного роста. Особое внимание уделялось стратегиям формирования и актуализации личного портфолио и резюме, и эффективность использования информационных систем по поиску работы. Помимо этого, на мероприятии были освещены возможности и перспективы научной и предпринимательской деятельности, что позволило участникам семинара сформировать комплексное представление о современных тенденциях и возможностях в этих сферах.

Завершающим этапом «Образовательной программы карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза» стала реализация курса повышения квалификации «Управление траекторией профессионального развития», предназначенного для студентов выпускных курсов с целью

формирования представления о траекториях успешной карьеры, тенденциях и требованиях современного рынка труда, оценки уровня профессионального потенциала и построения индивидуального плана профессионального развития.

Курс состоит из 4 основных разделов (рисунок 2):

- Траектория успешной карьеры: от теории к практике.
- Профессиональный потенциал молодого специалиста.
- Практические аспекты процесса трудоустройства и адаптации на рабочем месте.
- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста.

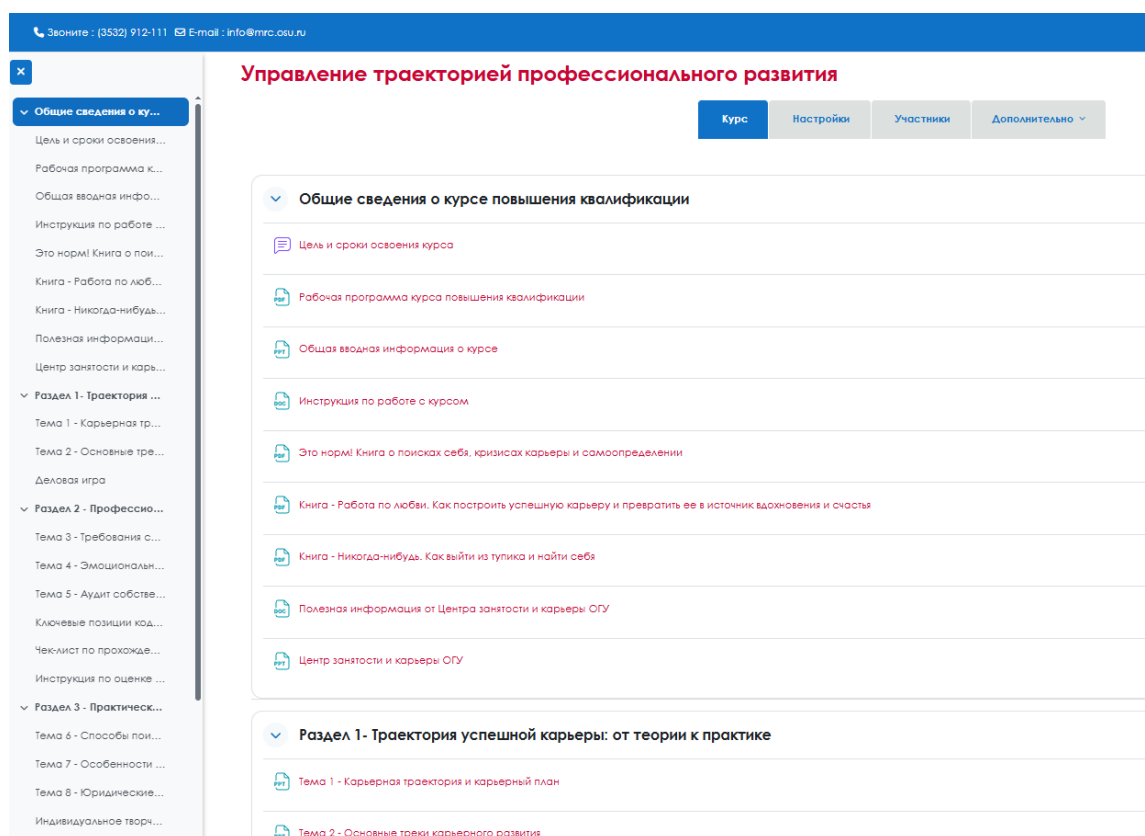


Рисунок 2 – Разделы курса «Управление траекторией профессионального развития»

В материалах были рассмотрены требования современного рынка труда, компетентный профиль, востребованные компетенции молодого специалиста с позиции работодателя и примерная структура компетентного профиля.

Интересной для студентов стала информация об эмоциональном интеллекте, являющимся необходимым компонентом для профессионального развития, об аудите и анализе собственного профиля обучающихся, а также инвентаризации достижений будущего молодого специалиста.

При прохождении курса будущие выпускники овладели инструментами, необходимыми для поиска работы и трудоустройства, включающие в себя

информационные системы, цифровые услуги и сервисы, карьерные цифровые площадки. Обучающиеся ознакомились с основными принципами составления резюме и рекомендациями по структуре портфолио. Практическую основу имели вопросы о лайфхаках по подготовке к собеседованию, юридических аспектах трудоустройства и особенностях адаптации на рабочем месте.

В последний раздел курса были включены вопросы об индивидуальном плане профессионального развития молодого специалиста, реализации карьерной стратегии, о стажировках как элементе профессионального развития и их практических преимуществах, о роли нетворкинга в процессе карьерной самореализации выпускников.

По итогам освоения курса, выполнения индивидуальных творческих заданий и прохождения итогового теста, более двухсот пятидесяти будущих выпускников получили не только знания в области оценки и повышения профессионального потенциала, практических аспектов процесса трудоустройства, адаптации на рабочем месте, составления плана своего профессионального развития, но и удостоверение о повышении квалификации. Этот документ необходимо внести студентам в свое портфолио, а также указать информацию о нем в резюме, как подтверждение своих достижений.

В целом в рамках образовательной программы карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза было вовлечено порядка 1500 студентов всех факультетов (институтов) Оренбургского государственного университета [4].

Реализация проекта «Образовательная программа карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнёрства вуза» представляет собой комплексную инициативу, направленную на формирование у студентов, начиная с первого курса обучения, фундаментального понимания значимости профессионального самоопределения. Данный проект интегрирует в себе элементы профориентации, профессионального развития и карьерного менеджмента, обеспечивая системное и целенаправленное формирование компетенций soft skills у будущих специалистов .

В рамках реализации проекта студенты приобретают знания и навыки, необходимые для успешного построения карьеры, включая такие аспекты как повышение уровня грамотности в области карьерного планирования, что предполагает овладение навыками стратегического анализа, прогнозирования профессионального пути и разработки индивидуальных карьерных траекторий.

Реализация «Образовательной программы карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза» способствует значительному повышению процента трудоустройства выпускников по специальности к моменту окончания высшего учебного заведения. Таким образом, проект не только формирует личностные компетенции, но и закладывает основы для успешной карьеры, обеспечивая конкурентоспособность выпускников на рынке труда [4].

Список литературы

1. Никулина, Ю. Н. Оценка уровня конкурентоспособности: взгляд молодых специалистов / Ю. Н. Никулина // Экономика труда. – 2015. – Т. 2. – № 1. – С. 51-60
2. Никулина, Ю. Н. Стажировки как инструмент формирования профессиональных компетенций выпускников и обеспечения их занятости / Ю. Н. Никулина // Креативная экономика. – 2019. – Т. 13, № 6. – С. 1279-1292.
3. Опыт реализация проекта карьерного роста молодёжи на примере Оренбургского государственного университета / И.А. Кислова, // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч. - метод. конф. (с междунар. участием) - Оренбург : ОГУ, 2024. - С. 721 – 724.
4. Реализация проектов по развитию навыков построения карьеры: опыт Оренбургского государственного университета / И.А. Кислова, // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч. - метод. конф. (с междунар. участием) - Оренбург : ОГУ, 2022. - С. 601 – 606.

РАБОТОДАТЕЛИ И БУХГАЛТЕРЫ: КРАТКИЙ АНАЛИЗ СОДЕРЖАНИЯ ВАКАНСИЙ И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ВУЗОВ

Мишучкова Ю.Г.¹, канд. экон. наук, доцент,
Коське М.С.², канд. экон. наук, доцент,
Воюцкая И.В.², канд. экон. наук, доцент

¹Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Оренбургский государственный университет»

²Оренбургский филиал Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Российский государственный университет им. Г.В. Плеханова»

Одним из способов актуализации представлений вузов о потребностях бизнеса является изучение содержания требований к кандидатам на должности бухгалтеров, сформулированных в запросах работодателей, представленных на специализированных сайтах по поиску работы. Также для учебных заведений, осуществляющих подготовку бухгалтеров важен вопрос о периоде времени, который требуется работодателям для поиска специалиста, а соискателям должностей бухгалтеров для трудоустройства.

В ходе данного исследования мы использовали аналитические возможности, представленные на портале «Работа в России» и сформировали интерактивную карту, отражающую запросы в размещенных на сайте вакансиях в России на должность бухгалтера (бухгалтера-ревизора, главного бухгалтера) за 2025 год [1]. Распределение размещенных вакансий на карте России представлено на рисунке 1.



Рисунок 1 Количество рабочих мест в вакансиях на должность бухгалтера за 2025 год

На момент нашего обращения на портале было размещено 1289 вакансий. Предлагаемая работодателями заработная плата варьировалась от 31 тысячи рублей до 75 тысяч рублей. Всего за год было закрыто 95% вакансий. Как видно на рисунке 1, по данным портала «Работа в России», наибольшее количество вакансий представлено в центральной части страны, 81 рабочее место в Иркутской области, 71 в Забайкальском крае, 32 в Красноярском крае, 61 в Республике Башкортостан. Срок закрытия вакансии в среднем составляет 42 дня, а по видам занятости сроки закрытия вакансий представлены на рисунке 2.

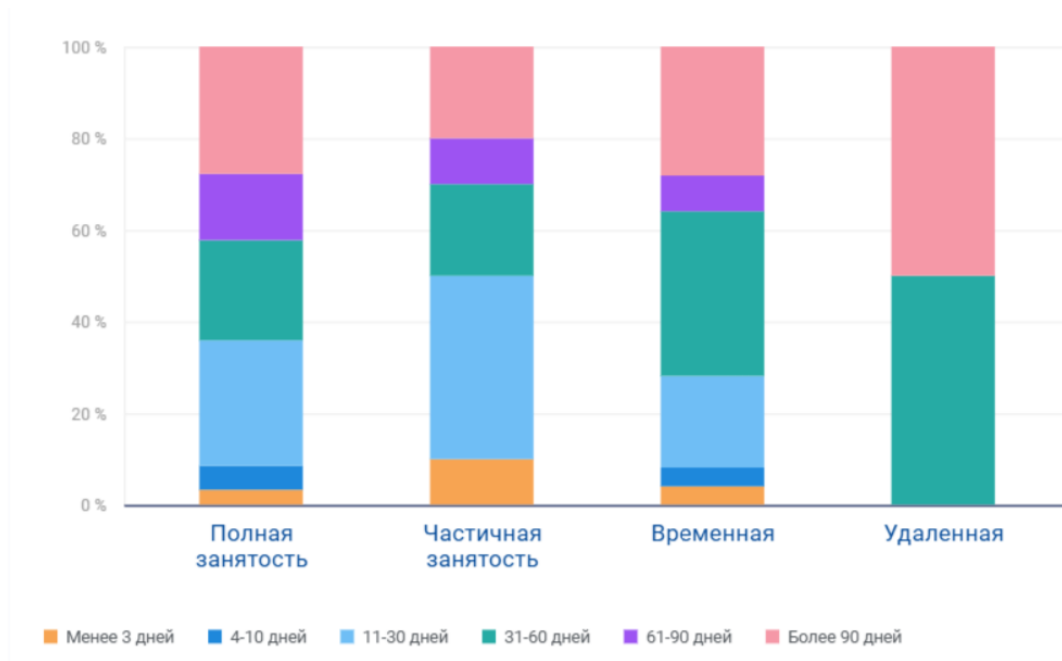


Рисунок 2 – Срок закрытия вакансий на должность бухгалтера по типам занятости, по данным портала Работа в России за 2025 год

Очевидно, что вакансии на полную занятость закрываются достаточно быстро, а на закрытие вакансий на удаленную работу уходит свыше одного месяца.

Касательно характеристики должностных обязанностей (рисунок 3), то на первом месте в запросах работодателей - контроль и учет операционной и хозяйственной деятельности – 316 рабочих мест и это не случайно, ведь контрольная функция закреплена в трудовых функциях главного бухгалтера в профессиональном стандарте «Бухгалтер». Далее следует запрос на компетенции соискателей в расчетах заработной платы и налогов – 149 рабочих мест. Остальные компетенции не детализированы, но выявлены запросы на ведение учета конкретных объектов, таких как учет основных средств, денежных средств, материальных запасов и т.п. Меньше всего представлено вакансий на должность бухгалтера по учету первичной документации, их 39. От специалистов по первичной документации требуется достаточно низкий уровень профессиональных компетенций и поэтому предлагается

соответствующая заработная плата. При этом такие вакансии закрываются быстрее всего. Можно предположить, что в настоящее время, когда вузы существенно сократили, а то и вовсе отказались от подготовки бухгалтеров, на эти должности претендуют выпускники средних профессиональных заведений, где подобного сокращения не наблюдается. Тем не менее, для более глубоких исследований аналитический срез информации, представленный на портале «Работа в России», представляется не достаточным. Связано это с тем, что на портале обязаны публиковать вакансии те компании, среднесписочная численность персонала которых составляет свыше 25 человек, а также организации с долей государственного участия, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные органы власти. В этих структурах уровень заработной платы существенно ниже, чем в коммерческих организациях и требуется преимущественно полная (не удаленная) занятость в подавляющем большинстве вакансий.

Сравнение запросов работодателей на специалистов в сфере бухгалтерского учета, представленных в вакансиях, размещенных в других рекрутинговых агентствах, показывает иной тренд. Так, например Авито Работа или HeadHunter, при таком же количестве вакансий показывают, что диапазон заработных плат варьируется от 50 до 200 тысяч рублей, удаленный формат и частичная занятость встречается гораздо чаще, а требования к должностным обязанностям более конкретные. Анализ содержания запросов к кандидатам на должности бухгалтеров показал, что в 90% случаев от них требуется уверенное владение информационными технологиями. Современный бухгалтер должен быть не просто уверенным пользователем программы 1С, причем различных ее конфигураций, но и обладать умением работы в системах электронного документооборота, таких как СБИСС, КОНТУР, ЕГАИС, Честный знак и других программных продуктах в зависимости от отраслевой принадлежности компании и ее системы налогообложения. По мнению Хахоновой Н.Н., программные продукты изменили трудовые функции бухгалтеров, однако они остаются неизменными сотрудниками компании [2].

Для вакансий на должность единственного бухгалтера в компании, помимо вышеперечисленных требований соискателю необходимо знание основ кадрового учета, в том числе и электронного кадрового документооборота, особенно если в компании есть сотрудники, работающие дистанционно. Обладая всеми указанными профессиональными компетенциями, бухгалтер может осуществлять контрольные функции, преобладающие в вакансиях на портале «Работа в России» (рисунок 3).

Новыми работодателями для бухгалтеров теперь становятся и банки. Например, Т-банк активно набирает сотрудников на удаленную работу, причем в вакансиях указаны должностные обязанности именно бухгалтера, а не специалиста банковско-кредитной сферы. Это связано с расширением линейки продуктов обслуживания банковского сектора и предоставление своим клиентам услуг по ведению бухгалтерского и налогового учета. Однако сотрудники банка, не обладающие бухгалтерским образованием, едва ли могут

компетентно консультировать своих клиентов в сфере бухгалтерского и налогового учета.

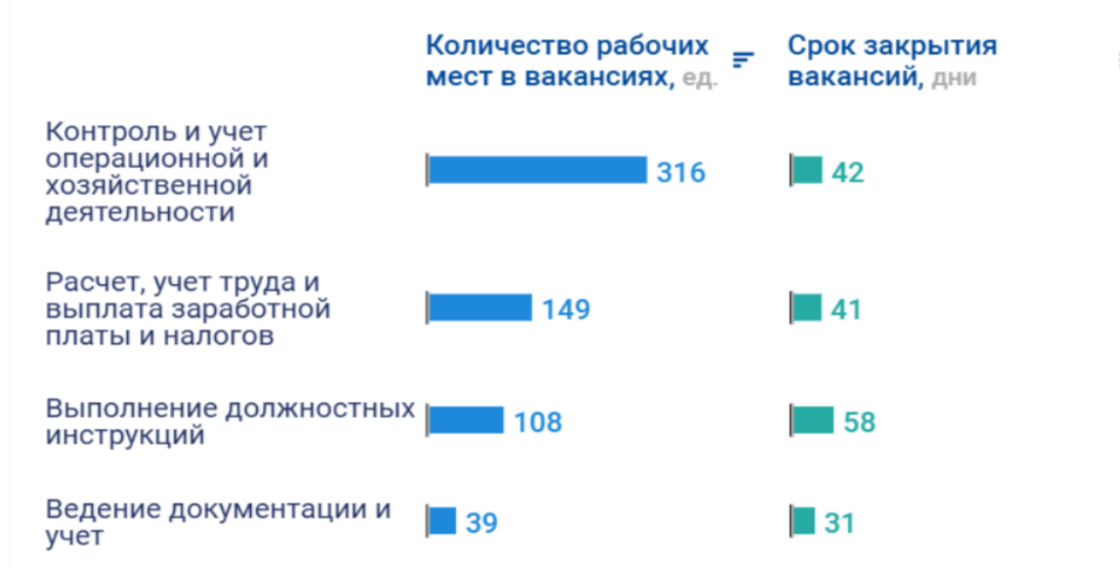


Рисунок 3 – Срок закрытия вакансий на должность бухгалтера в разрезе должностных обязанностей, по данным сайта Работа в России за 2025 год

С 2025 года также на территории Российской Федерации, почти во всех регионах стартовал новый режим – автоматическая упрощенная система налогообложения (АУСН), при котором расчетом налогов занимается Федеральная налоговая служба. Для таких компаний банк предлагает услуги по ведению учета, потому что именно банк осуществляет разметку платежей и расходов субъекта бизнеса, однако эти услуги направлены больше на осуществление налогового учета, чем бухгалтерского. В условиях применения АУСН, наоборот, возрастает роль бухгалтера, на которого перекладывается функция контроля правильности величины исчисленных налогов.

Самим вузам для эффективного формирования профессиональных компетенций у обучающихся будущих бухгалтеров, необходимо не просто понимать запросы работодателей, но и своевременно адаптировать к ним свои образовательные программы. Такой подход способен обеспечить реализацию карьерных устремлений будущих выпускников, планирующих применить свои знания, умения и навыки в бухгалтерской сфере.

Список литературы

1. Портал «Работа в России». URL: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения 20.01.2026)
2. Хахонова, Н. Н. Бухгалтер: востребованность и перспективы существования профессии / Н. Н. Хахонова, Ю. Н. Киркач // Вестник ИПБ (Вестник профессиональных бухгалтеров). – 2025. – № 3. – С. 6-13.

ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД К УНИВЕРСИТЕТСКОЙ ПОДДЕРЖКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА

Назаров А.В., канд. экон. наук

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный экономический университет»,
город Екатеринбург**

Современный этап социально-экономического развития характеризуется усилением конкуренции за технологическое лидерство, ростом значимости нематериальных факторов производства и повышенными требованиями к качеству человеческого капитала. В этих условиях производительность труда рассматривается не только как экономический показатель, но и как интегральный результат качества управления знаниями, компетенциями и профессиональными траекториями работников. Университеты, являясь ключевыми институтами воспроизводства и развития человеческого капитала, должны выходить за рамки традиционных образовательных функций и участвовать в формировании экосистем технологического развития.

Анализ практик взаимодействия университетов и экономики показывает наличие системных разрывов: фрагментарность программ профессиональной ориентации, формализацию показателей трудоустройства, слабую связь карьерного развития с реальными эффектами для производительности труда. Дополнительным вызовом становится демографическая трансформация и рост значимости вовлечения в экономическую деятельность аудитории старших возрастов. Это обуславливает необходимость разработки целостной, дифференцированной модели университетской поддержки профессионального развития.

Цель статьи – разработка и обоснование дифференцированной модели университетской поддержки профессиональной ориентации, трудоустройства и развития карьеры обучающихся и выпускников на различных жизненных и профессиональных этапах. Методологической основой исследования послужили системный, институциональный и процессный подходы, а также концепции непрерывного образования, бережливого производства и когнитивной экономики.

Выдвигаемое предложение опирается на системный подход, рассматривающий университет как элемент социально-экономической системы, влияющий на производительность труда через подготовку и развитие кадров; концепцию университетов 3.0, ориентированную на трансформацию знаний в экономическую и социальную ценность; идеи научной организации труда и бережливого мышления как основы роста эффективности; теорию непрерывного образования и жизненных профессиональных циклов.

Производительность труда в данном случае нами трактуется как результат совокупного воздействия образовательных, когнитивных и организационных факторов, формируемых, в том числе, через университетские практики.

Для эффективной поддержки направления технологического лидерства требуется комплексный подход, учитывающий особенности российской высшей школы. 27 октября 2025 г. в Москве состоялась открытая дискуссия «Университеты технологического лидерства: вызовы и решения» в рамках конференции «Приоритет – технологическое лидерство». Ключевыми спикерами обозначена совокупность тезисов, характеризующих актуальное состояние и позиции образовательной системы в контексте поддержки технологического лидерства. Тематически они могут быть сгруппированы следующим образом:

- система образования и подсистема подготовки инженерных кадров;
- инновационная деятельность университетов и роль инжиниринговых центров;
- взаимодействие с предприятиями и организациями;
- финансовое обеспечение.

Тезисы по каждому из пунктов представляются конструктивными, однако резервы поддержания роста производительности труда предприятий и организаций со стороны университетов, по нашему мнению, находятся в лакунах между ними. В частности, отмечается, что менее 10% молодёжи и школьников хотят стать инженерами, что ставит под вопрос долгосрочное достижение амбициозных целей лидерства [3]. Дополнительно мы выделяем следующее.

Реализуется комплект программ, но отсутствует системность, преемственность и стратегия взаимодействия с ориентиром на качество процессов и результата.

Отсутствует цифровая модель управления качеством обеспечения технологического лидерства и повышение производительности труда у технологических лидеров с факторной ролью университетов. При этом цифровое управление процессуальностью и автоматизация организационных структур – одно из наиболее перспективных направлений [2].

Отсутствуют заявления об обеспечении изначальной эффективности и функциональной значимости процессов и продуктов. Вместе с этим, прослеживаются запросы на изменение мышления, но нет заявлений об эффективном мышлении. Хотя отметим, что концепция бережливых технологий – важный компонент методологического ядра национального проекта «Производительность труда» [1].

Отсутствует реальный образ квалифицированного заказчика кадров и технологий для лидерства, равно как нет программ и решений по «выращиванию» такого заказчика, несмотря на закрепление понятия в Указе Президента РФ от 28 февраля 2024 г. №145 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации».

Нет заявлений о программном наполнении взаимодействия и нет акцентов на социальной миссии университета, которая помогала бы встраиванию предприятий и университетов в региональный социальный и экономический контекст.

Имеется запрос на подходы, основанные на научной организации труда, развитии профессиональной компетентности работников, оптимизации информационных потоков [4].

В периоды экономической стагнации или рецессии наблюдается тенденция к простым формам коммерциализации образовательных услуг, что затрагивает как частные, так и государственные вузы. Экономика адаптируется к текущим реалиям вместо создания новых ценностей. Ключевым резервом представляется формирование когнитивного подхода к производству и обучение архитектуре смыслов. Принципиально развитие университетами технологичности мышления и функциональности решений, т.е. понимание комплекса разработки, проектирования, сопровождения и внедрения профессиональных решений.

Поддержка профессионального развития в целях кадрового обеспечения технологического лидерства может быть дифференцирована по возрастным и когнитивным основаниям в категориях.

Группа 1: студенты – недавние выпускники общеобразовательных и профессиональных образовательных организаций, до 30 лет.

Они находятся в фазе первичного профессионального самоопределения. Для данной группы характерны низкая осознанность профессионального выбора и слабое понимание логики создания экономической ценности. Университетская модель работы с данной аудиторией должна быть ориентирована на формирование технологичности мышления и базовых представлений о производственных и управленческих процессах. Предлагается переход от информирующих форм профориентации к проектно-когнитивным практикам, включающим ранние профессиональные пробы, участие в междисциплинарных проектах и освоение принципов научной организации труда, что позволяет формировать у студентов понимание связи между профессиональной деятельностью и производительностью труда. Карьера для данной категории рассматривается как проектируемая траектория накопления профессионального капитала. Раннее освоение карьерного мышления снижает риски ошибочного профессионального выбора и повышает адаптивность будущих специалистов, что в долгосрочной перспективе положительно влияет на производительность труда.

Группа 2: обучающиеся в возрасте от 30 лет, взрослая аудитория с карьерным портфолио.

Они находятся в фазе профессионального развития и (или) переориентации. Впрочем, нельзя исключать мотив получения квалификации, критериально соответствующей планируемой должности (либо требуемой для текущей), подтверждаемой документом об образовании. Данная группа обладает практическим опытом и ориентирована на прикладную полезность

обучения. Университетские программы для этой аудитории должны быть напрямую связаны с ростом эффективности труда и организационных процессов. Обучение строится вокруг реальных задач предприятий и организаций, в которых работают обучающиеся. Требуется использование бережливых технологий, цифровых инструментов и проектного обучения позволяет достигать измеримых эффектов в виде сокращения потерь, роста производительности и улучшения качества управленческих решений. Карьерный рост трактуется в их отношении как увеличение функциональной значимости специалиста и его вклада в результат. Университеты в данном контуре выступают как платформы развития гибридных компетенций (инженерных, управленческих, предпринимательских), необходимых для технологического лидерства.

Группа 3: Аудитория серебряного возраста.

Они находятся в фазе трансляции опыта и устойчивого участия. Однако, возможна ситуация «второго старта» в связи с жизненными обстоятельствами либо общественной (личной) позицией. Рост продолжительности трудовой жизни и дефицит квалифицированных кадров актуализируют задачу вовлечения специалистов серебряного возраста в процессы технологического развития. Университеты могут формировать программы интеллектуального продления профессиональной активности, ориентированные на освоение новых технологических и цифровых форм работы без утраты профессиональной идентичности. Ключевыми ролями становятся наставник, эксперт, квалифицированный заказчик и посредник между поколениями. Карьера в серебряном возрасте трансформируется из индивидуального роста в форму социальной и экономической миссии. Передача опыта и участие в оценке и сопровождении проектов повышают устойчивость инновационных процессов и опосредованно влияют на производительность труда.

Предложенное дифференцирование позволяет операционализировать вклад университетов в рост производительности труда и технологическое лидерство через систему измеримых показателей, используемых на уровне организаций, регионов и национальных программ развития.

Во-первых, на уровне производительности труда эффект модели проявляется через: сокращение периода адаптации выпускников на рабочих местах; снижение потерь времени и ресурсов за счет формирования бережливого и процессного мышления; рост выработки и качества результатов труда обучающихся, вовлеченных в проектную и практико-ориентированную деятельность.

Во-вторых, влияние на совокупную факторную производительность обеспечивается за счет нематериальных факторов роста: повышения качества управленческих и инженерных решений; более эффективного использования капитала и технологий благодаря развитию гибридных компетенций; трансляции опыта и знаний через вовлечение аудитории серебряного возраста в инновационные и образовательные процессы.

В-третьих, подход может соотноситься с ключевыми показателями эффективности программы «Приоритет-2030», включая: объем и результативность взаимодействия с индустриальными партнерами; вклад университета в социально-экономическое развитие региона; количество и качество внедренных технологических и организационных решений; развитие кадрового потенциала для приоритетных отраслей экономики.

На региональном уровне реализация подхода способствует росту показателей занятости по высокопроизводительным рабочим местам, снижению кадровых дисбалансов и повышению инновационной активности предприятий. Таким образом, университет выступает не только образовательным, но и институциональным фактором повышения производительности труда и устойчивости региональных социально-экономических систем.

Дифференцированный подход к университетской поддержке профессиональной ориентации, трудоустройства и развития карьеры, основанный на учете жизненных и профессиональных фаз обучающихся и выпускников содержит научную новизну. В отличие от существующих подходов, он увязывает образовательные и карьерные практики с показателями производительности труда и факторной производительности; рассматривает карьерное развитие как фактор технологического лидерства, а не только индивидуального успеха; интегрирует аудиторию серебряного возраста в университетские экосистемы инновационного развития; переводит оценку эффективности деятельности университетов из формальных показателей в плоскость создаваемой экономической и социальной ценности.

С точки зрения управленческой практики для университетов целесообразно: переходить от разрозненных мероприятий в сфере профориентации и карьеры к сквозным управляемым траекториям профессионального развития; встраивать показатели производительности труда, факторной производительности и регионального эффекта в системы оценки образовательных программ и проектной деятельности; использовать показатели «Приоритет-2030» и иных программ «большого контекста развития» как рамку для согласования образовательных, научных и кадровых решений с запросами экономики; развивать университеты как платформы непрерывного профессионального развития, охватывающие все возрастные группы, включая специалистов серебряного возраста; усилить роль университетов как посредников между рынком труда, бизнесом и государством, снижая транзакционные издержки внедрения инноваций.

Реализация данных рекомендаций позволит университетам выполнять расширенную социально-экономическую миссию и выступать активными субъектами повышения производительности труда и технологического лидерства на региональном и национальном уровнях.

Список литературы

1. Долженко, Р. А. Влияние бережливых технологий на производительность труда на промышленных предприятиях / Р. А. Долженко // Экономика промышленности. – 2025. – Т. 18, № 2. – С. 282-296
2. Долженко, Р. А. Опыт создания автоматизированной организационной структуры предприятия / Р. А. Долженко, Н. А. Чечетина // Кадровик. – 2025. – № 4. – С. 74-83.
3. Рудской, А. И. Инженерное образование: опыт и перспективы развития в России / А. И. Рудской, А. И. Боровков, П. И. Романов ; Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. – Санкт-Петербург : Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», 2018. – 224 с.
4. Управление привлечением, повышением вовлеченности и производительности труда персонала предприятий и организаций Свердловской области / С. Б. Долженко, Т. А. Кансафарова, А. Ю. Коковихин [и др.]. – Екатеринбург : Уральский государственный экономический университет, 2024. – 261 с.

МОДЕЛЬ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И МАРШРУТИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ: ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ

Никулина Ю.Н. канд. экон. наук, доцент

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«Оренбургский государственный университет»

На современном этапе все большую актуальность приобретают вопросы профессиональной ориентации, самоопределения и маршрутизации молодежи на конкретные предприятия (организации) региона. Модель профориентации и маршрутизации молодежи на современном этапе - это не единичные мероприятия, а комплексная система, которая напрямую увязывает образовательные и карьерные траектории молодежи с потребностями экономики. Ее актуальность в практическом внедрении определяется необходимостью решить кадровый дефицит и дать каждому обучающемуся определенный план для профессионального и карьерного роста. Современный подход представляет собой целостную экосистему, состоящую из нескольких взаимосвязанных звеньев: единая модель профориентации в школах, государственная система прогнозирования кадров, практико-ориентированные образовательные кластеры, формы и направления взаимодействия образовательных организаций профессионального образования (СПО, ВО) с профильными организациями- работодателями. В качестве основных целевых ориентиров модели выступают: формирование осознанного профессионального выбора и создание кадрового резерва для приоритетных отраслей, синхронизация выпуска специалистов с реальными запросами рынка, ускоренная и качественная подготовка кадров, востребованных в реальном секторе экономики [1].

Современная молодежь ожидает от работы не только стабильности, но и возможностей для развития, ценностного соответствия и гибких форматов. Этот факт подтверждают результаты проведенного анкетирования выпускников Оренбургского государственного университета 2025 года в рамках исследования «Прогноз трудоустройства выпускников», проведенного среди обучающихся выпускных курсов очной формы обучения. На вопрос «Какие меры, по Вашему мнению, могут помочь мотивировать молодых специалистов остаться жить и работать в регионе?» 60% респондентов ответили, что создание возможностей для профессионального и карьерного роста молодых специалистов, 47,5% указали на необходимость создания новых рабочих мест в регионе, 61,8% выпускников заинтересованы в социальных мерах поддержки (субсидии на покупку жилья, льготные кредиты, стипендии и гранты для молодых специалистов), 55% ориентированы на создание комфортных условий труда на предприятиях, 39,1% в качестве мер выбрали развитие предпринимательства, привлечение молодых специалистов, желающих начать карьеру в бизнесе. Следовательно, молодежь шире смотрит на процесс

получения своего образования, профессионального развития и построения карьерной траектории, выделяя различные приоритеты в этих направлениях.

Таким образом, актуальность практического внедрения комплексной модели профориентации и маршрутизации молодежи заключается в ее способности дать стратегический ответ на ключевые вызовы: обеспечить экономику квалифицированными кадрами, сократить время их подготовки и помочь молодежи выстроить успешную и осознанную карьерную траекторию.

На современном этапе процесс профессионального самоопределения осложняется глобальной неопределённостью социально-трудовой среды, что требует от системы профориентации и маршрутизации не просто подбора профессии, а формирования широких адаптационных возможностей личности [2].

Для решения этих проблем необходима интегрированная модель, где все компоненты взаимосвязаны. В целях внедрения такой модели на практике на федеральном уровне разработаны Методические рекомендации для исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере образования, в сфере содействия занятости населения, общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования. Они направлены на организацию системы профессиональной ориентации и карьерной маршрутизации обучающихся и выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, а также молодых специалистов на конкретные предприятия (организации) региона.

Основная цель модели согласно методическим рекомендациям - повышение качества межведомственного взаимодействия, прежде всего образовательных организаций, Кадровых центров «Работа России» и работодателей. Это позволит иначе формировать модель подготовки и трудоустройства молодежи. Если раньше она складывалась из набора отдельных мероприятий, за которые, в рамках своей компетенции, отвечали разные ведомства, то на сегодняшний день формируется управляемая система, которая объединяет образование, занятость и экономику регионов в единую структуру. Задача такой структуры – проложить маршрут молодого человека от первой проведенной для него профориентации до колледжа или вуза, а после и до работодателя. Такая работа реализуется в рамках Долгосрочной программы содействия занятости молодежи до 2030 года, утверждённой Правительством Российской Федерации, и Национального проекта «Кадры» [3].

В первой половине 2025 года была проведена масштабная апробация Методических рекомендаций по профессиональной ориентации и маршрутизации молодежи – основного документа, который закрепляет общие для ведомств и иных участников подходы к организации системы профориентации и маршрутизации школьников, студентов и выпускников. Для этого свои усилия скоординировали сразу несколько федеральных ведомств – Минтруда России, Минпросвещения России, Минобрнауки России, Минпромторга России, Агентства стратегических инициатив, а также

региональные органы власти. Пилотирование проходило в 11 регионах. В их число вошли Владимирская область, Калужская область, Липецкая область, Омская область, Самарская область, Тульская область, Ярославская область, Камчатский край, Красноярский край, Хабаровский край, Ямало-Ненецкий автономный округ.

По результатам апробации Методические рекомендации по профориентации и маршрутизации молодежи были уточнены и дополнены, в октябре 2025 года вышла их вторая версия, предназначенная уже для массового внедрения во всех регионах РФ.

На федеральном уровне разработан Типовой региональный план мероприятий («дорожная карта») по внедрению Методических рекомендаций по профориентации и маршрутизации молодежи. В качестве основного координационного органа в каждом субъекте РФ должна быть создана региональная межведомственная рабочая группа по развитию системы профориентации и маршрутизации молодежи к работодателям. Основным документом для организации и планирования деятельности рабочей группы является План совместных мероприятий на уровне региона с учетом рекомендуемого перечня показателей и их целевых значений. Кроме того, в качестве практической меры реализации методических рекомендаций определено заключение соглашений между кадровыми центрами «Работа России» и образовательными организациями СПО и ВО.

В числе основных общих показателей эффективности внедрения модели определены следующие:

- доля школьников 8–11 классов, зарегистрированных на платформе «Билет в будущее» или ЕЦП «Работа России»;

- доля школьников 8–11 классов, охваченных профориентационными мероприятиями общеобразовательных организаций, а также Центра занятости населения (ЦЗН);

- доля школьников 8–11 классов, посетивших профтуры (экскурсии) к работодателям и профпробы, организованные школами и ЦЗН;

- доля студентов, которые записались на консультации и/или подали заявление на получение меры государственной поддержки по профессиональной ориентации на ЕЦП «Работа России»;

- доля студентов, в отношении которых ЦЗН реализуются индивидуальные планы карьерного развития (ПКР) или индивидуальные планы содействия занятости;

- количество работодателей, вовлеченных ЦЗН в реализацию сервиса «Профтур», к которым состоялся профтур (экскурсия);

- увеличение количества вакансий работодателей промышленной сферы для организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан;

- количество новых вакансий, размещенных работодателями на ЕЦП «Работа России» в целях привлечения стажеров из числа студентов и выпускников.

В качестве перспективных направлений для внедрения модели профориентации и маршрутизации молодежи, на наш взгляд, можно сформулировать следующие:

во-первых, внедрение цифровых платформ-навигаторов, т.е. создание общедоступных онлайн-сервисов, которые в реальном времени сопоставляют образовательные программы, требования работодателей и карьерные траектории, помогая строить индивидуальный маршрут;

во-вторых, развитие программ наставничества и стажировок за счет прямого вовлечения работодателей в образовательный процесс через долгосрочные программы, дающие молодёжи практический опыт и понимание профессии;

в-третьих, обновление содержания профориентации в школах в части повышения ее практикоориентированности, включая проекты с профильными предприятиями- работодателями, тренировку «гибких навыков» (soft skills) и обучение основам карьерного планирования;

в-четвертых, стимулирование стратегического партнёрства образовательных организаций СПО и ВО с индустриальными партнерами в части разработки механизмов (налоговых, грантовых) для мотивации бизнеса активно участвовать в подготовке будущих кадров и формировании образовательных стандартов.

Таким образом, можно сделать вывод, что внедрение единой модели профориентации и маршрутизации - это стратегическая задача. Её решение требует скоординированной политики, где в центре внимания находится развитие потенциала молодого человека в соответствии с потребностями динамичной экономики. Успех этой интеграции будет определяться способностью всех сторон - государства, образовательных организаций и бизнеса - выстроить устойчивую систему партнёрства.

Список литературы

1. 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.

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

3. Никулина, Ю. Н. Карьерное развитие молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза / Ю. Н. Никулина // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Т. 10, № 2. – С. 561-578.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СТУДЕНТОВ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

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

Современная концепция непрерывного образования подчеркивает необходимость постоянного обновления знаний и навыков на протяжении всей трудовой жизни. Она основана на идее, что традиционные модели образования недостаточны для поддержания конкурентоспособности в быстро меняющемся обществе. Дополнительное профессиональное образование повышает качество рабочей силы, способствует адаптации работников к меняющимся экономическим условиям и обеспечивает накопление интеллектуального потенциала работника [2].

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки)» [3].

Существенным изменением законодательства об образовании 2012 года, стала возможность обучения по дополнительным профессиональным программам не только лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, но и студентов вузов и колледжей.

Обучение студентов по дополнительным профессиональным программам существенно увеличивает шансы молодых специалистов на успешное трудоустройство и дальнейшее развитие своей карьеры. Оно способствует формированию универсальных и высоко востребованных навыков, необходимых для успешного старта и развития профессионального пути на рынке труда.

Численность студентов, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в Российской Федерации постоянно растет (Рисунок 1). За последние пять лет их количество выросло в три раза и составило в 2024 году 625635 человек, из них 366297 человек (59 %) обучились по программам повышения квалификации и 259338 человек (41 %) по программам профессиональной переподготовки. Наибольший рост характерен для студентов вузов, доля которых в численности студентов, прошедших

обучение по дополнительным профессиональным программам возросла до 82 % [4].

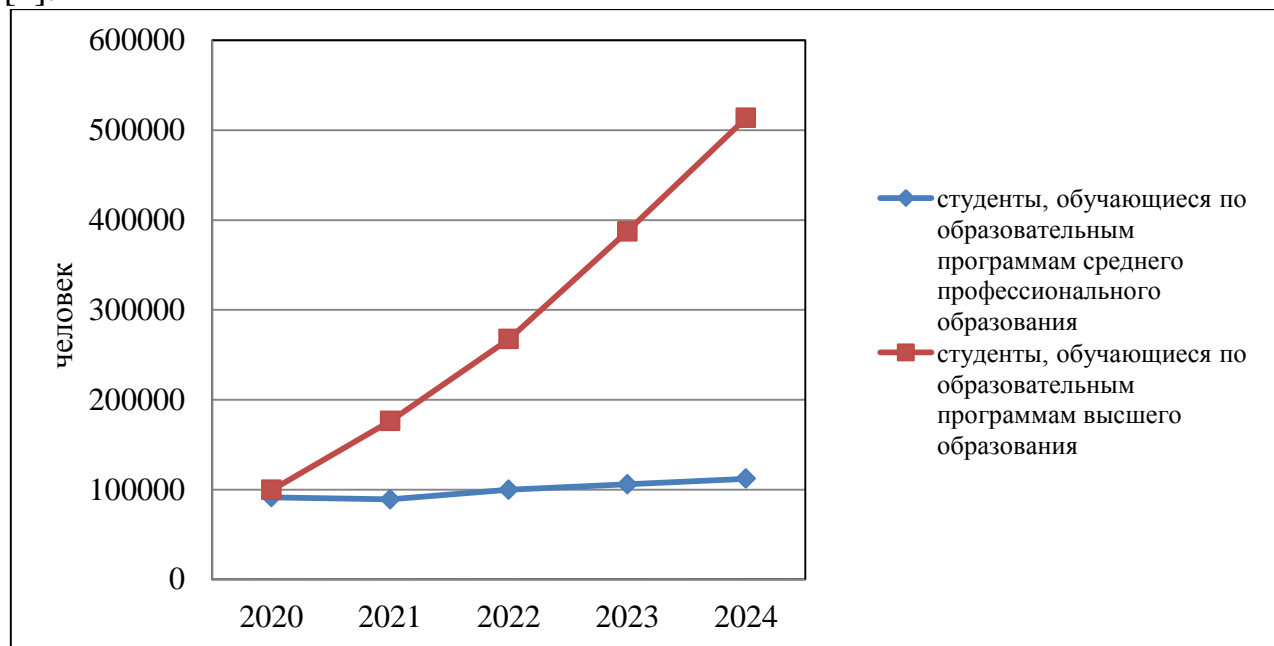


Рисунок 1 – Численность студентов обученных по дополнительным профессиональным программам в Российской Федерации с 2020 года по 2024 год

Большинство работодателей отмечает, что для успешного трудоустройства выпускников важно развивать ряд ключевых компетенций, помимо профессиональных навыков, полученных в вузе. Среди них коммуникативные навыки, навыки командной работы, аналитическое мышление, инициативность и самостоятельность, гибкость и адаптируемость, цифровые навыки.

Наиболее востребованными направлениями дополнительного профессионального образования среди студентов являются:

- программирование, кибербезопасность, работа с большими данными, искусственный интеллект;
- менеджмент и управление проектами, стратегическое мышление, лидерские качества, умение эффективно управлять ресурсами и командами;
- цифровой маркетинг, бренд-менеджмент, коммерческая деятельность;
- управление финансовыми рисками, инвестиционная деятельность, финансовый анализ.

В 2022 году в вузах нашей страны стартовал совместный проект Министерства науки и высшего образования и Министерства цифрового развития «Цифровые кафедры». В рамках проекта студенты могут пройти обучение по программам профессиональной переподготовки в сфере информационных технологий и получить дополнительную ИТ-квалификацию.

Проект направлен на обеспечение приоритетных отраслей экономики высококвалифицированными кадрами, обладающими цифровыми компетенциями. Студенты, обучающиеся по направлениям подготовки, которые не относятся к ИТ-сфере могут получить компетенции по созданию алгоритмов и компьютерных программ, а также по работе с базами данных, а обучающиеся по ИТ-направлениям подготовки получить дополнительные компетенции и расширить свои профессиональные возможности.

Благодаря реализации проекта «Цифровые кафедры» среди программ профессиональной переподготовки, по которым обучаются студенты вузов лидируют программы в области информации и связи (Рисунок 2).

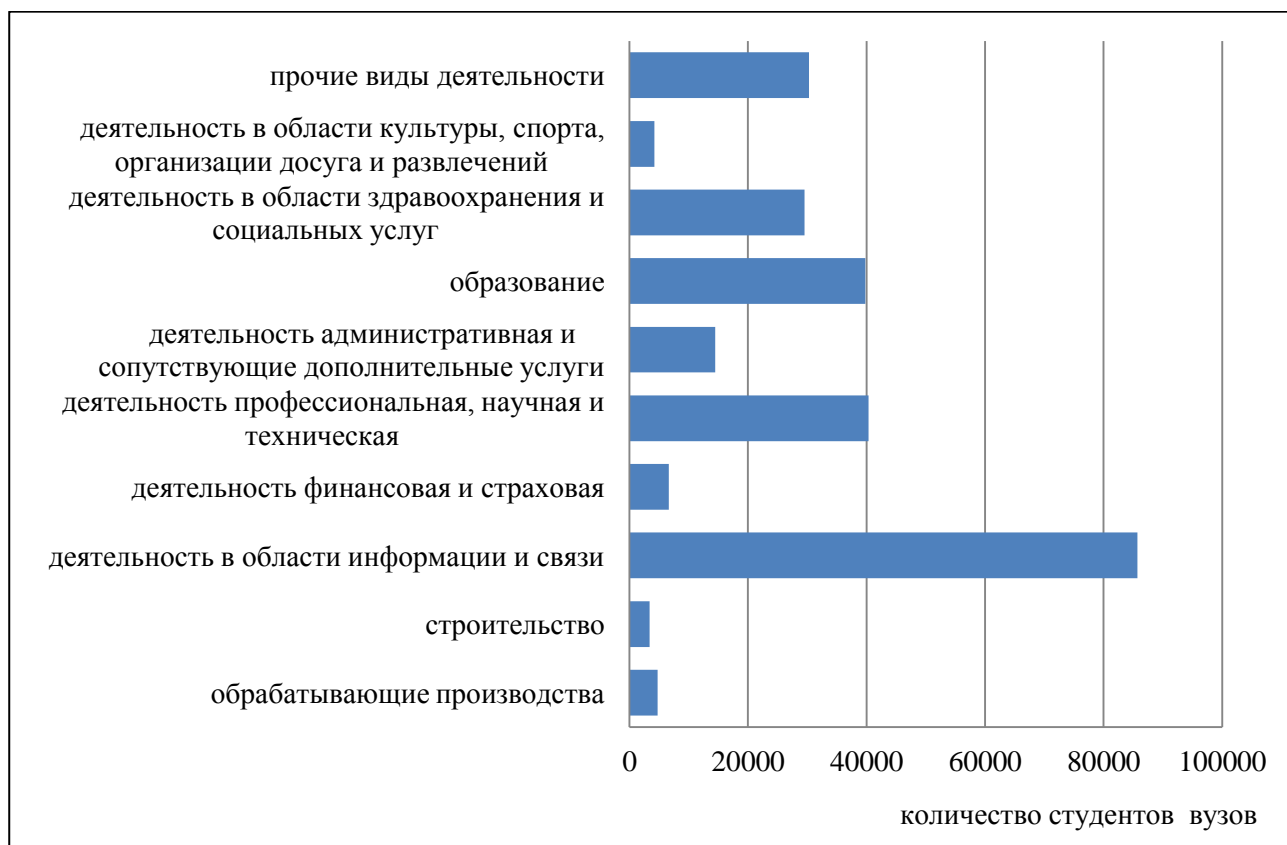


Рисунок 2 – Распределение студентов вузов, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки по видам экономической деятельности в 2024 году

Получив дополнительные знания и навыки, выпускники становятся универсальными специалистами, способными решать широкий спектр задач. Это особенно важно в условиях современной экономики, где работодатели ценят сотрудников, обладающих гибкими и многопрофильными навыками.

Обучение помогает углублять существующие компетенции, улучшать профессиональные навыки и повышать квалификацию. Выпускники получают доступ к новейшим методикам и технологиям, позволяющим эффективнее выполнять свою работу и приносить больше пользы компаниям.

Таким образом, дополнительное профессиональное образование студентов существенно увеличивает шансы молодых специалистов на успешное трудоустройство и дальнейшее развитие своей карьеры. Оно способствует формированию универсальных и высоко востребованных навыков, необходимых для успешного старта и развития профессионального пути на российском рынке труда.

Список литературы

1. Дополнительное профессиональное образование как условие повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда / Г. Н. Тугускина [и др.] // Интеграция образования. 2022. – Т. 26, № 1. – С. 111–129. – URL: <https://doi.org/10.15507/1991-9468.106.026.202201.111-129> (дата обращения: 15.01.2026).
2. Нотова С. В., Подосёнова И. А. Система ДПО как основа непрерывного профессионального образования / С. В. Нотова, И. А. Подосёнова // Высшее образование в России. – 2021. – Т. 30. – № 8 – 9. – С. 134 т – 143. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-8-9-134-143
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.12.2025) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2026).
4. Форма № 1-ПК «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам». Сведения за 2020-2024 гг. – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/>

ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТУРИЗМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ СТУДЕНТОВ: ПУТЬ К УСПЕШНОМУ БУДУЩЕМУ

Струзберг Г.В.

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

В современном мире, где конкуренция на рынке труда растет, а требования к специалистам постоянно повышаются, крайне важно обеспечить будущим профессионалам не только теоретические знания, но и практический опыт, понимание реалий производства и возможность осознанного выбора карьерной траектории. В этом контексте промышленный туризм становится мощным инструментом профессионального самоопределения и формирования конкурентоспособных специалистов, способный сыграть ключевую роль на разных этапах профессионального самоопределения студентов.

Абитуриентам важно получить помощь в осознанном выборе профессии и сформировать представление о том, как работает та или иная отрасль. Поэтому важно познакомиться с различными отраслями промышленности, конкретными предприятиями и перспективами обучения в вузах по определенным направлениям. Виды экскурсий: общие ознакомительные экскурсии по предприятиям, презентации учебных заведений прямо на территории предприятий и дни открытых дверей.

Для студентов первых двух курсов важно создать интерес к учебе, развить базовое представление о будущей профессии и осознать ценность получаемых знаний. Производственные экскурсии помогают расширить кругозор, познакомиться с технологическими процессами и понять, как теоретические знания применяются на практике. Типы экскурсий включают посещение предприятий, связанных с изучаемыми дисциплинами, осмотр производственных участков и лабораторий, а также участие в мастер-классах [1].

Обучающимся старших курсов важно сформировать свои профессиональные интересы, понять требования к специалистам и осознанно выбрать траекторию карьерного развития. Промышленные экскурсии помогают им глубже понять выбранную специальность, ознакомиться с конкретными задачами и перспективами карьерного роста. Экскурсии включают посещение предприятий, где студенты могут наблюдать за работой специалистов, встречаться с представителями компаний, а также определиться с направлением и местом стажировки.

Выпускники стремятся к успешному трудоустройству, адаптации к современным требованиям рынка труда и созданию профессиональных связей. Их основные задачи включают знакомство с потенциальными работодателями, расширение круга профессиональных контактов и подготовку к

трудоустройству. В рамках этих целей организуются промышленно-рекрутинговые экскурсии, которые позволяют познакомиться с потенциальными местами трудоустройства, экскурсии-презентации компаний, встречи с HR-специалистами, участие в ярмарках вакансий на предприятиях [2].

Развитие промышленного туризма в нашей стране охватывает широкий спектр инициатив, включая законодательные меры, программы, маршруты и различные мероприятия. Среди них особое место занимают проекты, направленные на привлечение студентов к изучению промышленного сектора.

Одним из таких проектов является «Больше, чем работа», который предоставляет студентам и выпускникам образовательных учреждений возможность отправиться в путешествие по маршрутам промышленного туризма. В рамках этого проекта участники могут посетить ведущие системообразующие предприятия, пройти производственную практику или стажировку, что в дальнейшем может стать основой для их трудоустройства. Проект реализуется в рамках масштабной программы «Больше, чем путешествие», которую курируют Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь), Федеральное агентство по туризму (Ростуризм) и президентская платформа «Россия – страна возможностей». Основной целью данного проекта является создание условий для профессионального роста молодежи, а также содействие их трудоустройству и интеграции в производственную среду, что в конечном итоге способствует развитию кадрового потенциала страны [3].

Всероссийская акция «Неделя без турникетов» представляет собой цикл экскурсий на предприятия для школьников, студентов, их родителей и преподавателей. Проект проводится с целью пробудить интерес к инженерным и техническим специальностям, познакомить молодых людей с ведущими предприятиями региона и помочь им определиться с выбором траектории профессионального развития. Организаторами проекта выступают Союз машиностроителей России и Ассоциация «Лига содействия оборонным предприятиям».

По данным Агентства стратегических инициатив, программы по развитию промышленного туризма реализуются в 82 регионах России. Оренбургская область в промышленном туризме демонстрирует устойчивый рост: за 11 месяцев 2025 года промышленные объекты в рамках туристических программ и экскурсий посетили свыше 17,5 тысяч человек. В 2025 году Оренбургская область стала призёром премии «Регионы туризма и гостеприимства», заняв второе место в номинации «Регион промышленного туризма». Крупных предприятиях региона реализуют экскурсионные программы промышленного туризма, включая металлургический комбинат АО «Уральская Сталь», завод «Аккерманн цемент», ООО «МК «Красногорский» и ООО «Оренбргхлагокомбинат». В Оренбуржье планируется ежегодно проведение «Недели открытой промышленности».

Оренбургский государственный университет также имеется опыт организации промышленных экскурсий. Экскурсии на промышленные предприятия проводятся в рамках изучения дисциплин, ознакомительной практики, профориентации абитуриентов и трудоустройства выпускников университета.

В университете реализуется проект «Университетские субботы» для старшеклассников. Вуз приглашает молодых оренбуржцев и их родителей для участия в экскурсиях по кафедрам и музеям. Факультеты университета будут проводить для них научно-популярные лекции с полезными советами и опытами, лабораторно-практические занятия, экскурсии и демонстрационные эксперименты. Будущие абитуриенты смогут побывать на лекциях у профессоров и докторов наук, посмотреть лаборатории вуза, оснащенные новейшим оборудованием. Проект «Университетские субботы» предоставляет старшеклассникам возможность определиться с выбором будущей специальности, которую можно получить в Оренбургском государственном университете.

Для студентов второго курса направления подготовки бакалавров Электроэнергетика и электротехника рамках Всероссийских технологических экскурсий от партии «Новые люди» Оренбург по программе «Архитекторы технологического будущего России», направленную на популяризацию инженерных и цифровых специальностей, была организована экскурсия в музей энергетики Оренбуржья филиала «МРСК Волги» – «Оренбургэнерго». Второкурсники – будущие энергетики познакомились экспозициями, посвященными истории электроэнергетики Оренбургского края, увидели оборудование и инструменты энергетиков разных поколений. Именно так студенты смогут почувствовать себя частью профессионального сообщества.

Студенты 3-го курса Аэрокосмического института ОГУ побывали с экскурсией на космодроме Байконур. Принимающая сторона заинтересована в последующем трудоустройстве ребят на объекты космодрома. Сегодня предприятие нуждается в молодых специалистах в области ракетно- и машиностроения, способных внести свой вклад в развитие отрасли. Компетенции студентов Оренбургского госуниверситета отвечают кадровым запросам корпорации.

Студенты Оренбургского государственного университета постоянные участники Всероссийской акции «Неделя без турникетов». Так в апреле 2025 года более 3500 обучающихся ОГУ посетили предприятия и организации Оренбуржья, познакомились с потенциальными работодателями, получили представление о тенденциях современного рынка труда. Программу составили 160 мероприятий. В общей сложности участниками «Недели без турникетов» стали 98 предприятий, организаций и ведомств: АО «ПО «Стрела», АО «ЭнергосбытПлюс», АО «Завод «Инвертор», ООО «Газпромнефть-Оренбург», ООО «Пластик», ООО «Газпром добыча Оренбург», ПАО «Гидропресс», ООО «Технология», Оренбургский локомотиворемонтный завод, ПАО «Т Плюс».

В рамках осенней сессии ежегодной Всероссийской профориентационной акции «Неделя без турникетов» прошло 140 мероприятий для 3200 человек. Студенты Оренбургского государственного университета, его филиалов и колледжей познакомились со спецификой работы предприятий и организаций региона. Обучающиеся посещали экскурсии, встречи, лекции, митапы, тренинги и мастер-классы. В рамках проекта студенты с экскурсией посетили предприятия АО «Завод бурового оборудования», СПК «Красногорский молочный комбинат», ПАО «Сбербанк» и другие. Встречу со специалистами для обучающихся организовали ООО «Гражданпроект», ООО «Природа», МФЦ, компания «2ГИС», ООО «НПО СОЮЗ». Мастер-классы провели ООО «Сервиснефтегаз», ООО «СовкомБанк Технологии», студия «ОренИнформ». Координатором проекта в ОГУ выступает Центр занятости и карьеры.

В рамках программы сотрудничества студенты четвертого курса направления «Электроэнергетика и электротехника» посетили диспетчерский центр филиала АО «Системный оператор Единой энергетической системы» «Оренбургское РДУ». Экскурсия была организована сотрудниками, выпускниками Института энергетики, электроники и связи. Студенты узнали о структуре филиала, принципах оперативно-диспетчерского управления энергосистемой Оренбургской области. В конце встречи обсуждались актуальные вакансии, возможности прохождения преддипломной практики в филиале, условия трудоустройства и размер заработной платы [4].

Студенты выпускных курсов Аэрокосмического института и Института наук о Земле Оренбургского государственного университета посетили производственную компанию «Технопром». В ходе экскурсии будущие специалисты побывали в цехах, узнали об истории и корпоративных ценностях компании, а также о важности современных инженерных знаний. Студентам показали рабочие места инженерно-технических работников и специализированное программное обеспечение. Особое внимание было уделено возможностям прохождения практики и последующего трудоустройства выпускников ОГУ.

Таким образом, промышленный туризм можно рассматривать как системный инструмент профессионального самоопределения. Последовательное участие в промышленных экскурсиях на разных этапах обучения, от ознакомительных туров до промышленно-рекрутинговых экскурсий и стажировок в зависимости от образовательных целей и уровня подготовки участников, обеспечивает преемственность форматов и позволяет студентам сформировать целостное видение специальности, адаптировать образовательные траектории под требования рынка труда, стать конкурентоспособным специалистом.

Список литературы

1. Никулина, Ю. Н. Промышленный туризм в системе взаимодействия вузов и предприятий: содержание и перспективы развития / Ю. Н. Никулина, Г. В. Струзберг. – Москва : Издательство «Перо», 2015. – 188 с.

2. Струзберг Г.В. Использование потенциала промышленного туризма для привлечения молодых специалистов на предприятия региона / Г.В. Струзберг // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Всероссийской научно-методической конференции / Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2025. – С. 789-792.

3. Официальный сайт «Агентства стратегических инициатив» – Режим доступа: <https://asi.ru> (дата обращения: 22.12.2025)

4. Официальный сайт Оренбургского государственного университета – Режим доступа: <http://www.osu.ru/> (дата обращения: 25.12.2025)

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ И ТРУДОУСТРОЙСТВЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Туякова З.С., д-р экон. наук, профессор

Мишучкова Ю.Г., канд. экон. наук, доцент

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«Оренбургский государственный университет»

Повышение требований к качеству подготовки специалистов в области экономической безопасности обусловлено реформированием экономических систем, развитием цифровизации, расширением масштабов использования искусственного интеллекта и других современных технологий ведения бизнеса.

Поэтому работодатели, размещая вакансии на сайтах рекрутинговых агентств, желают принять на работу специалиста, способного применять полученные знания на практике и обладающего опытом работы, получить который в процессе обучения можно лишь в краткосрочных периодах прохождения различных видов практик.

В связи с этим концепция практико-ориентированного обучения получает все более широкое распространение, а интеграция в учебный план различных инструментов такого обучения становится одной из приоритетных задач университета.

Существуют различные подходы к подготовке специалистов с акцентом на практико-ориентированный подход. К традиционным методам относят стажировки и практики, проектное обучение, интеграция с научными исследованиями [1].

Однако для получения высоких результатов недостаточно только учебной деятельности студентов. В последнее время все больше внимания уделяется таким формам обучения, которые позволяют развить личностные качества студентов, называемые *soft-skills* (мягкие навыки) - форумы, мастер-классы, круглые столы и другие. По данным исследования HeadHunter— платформы онлайн-рекрутинга в России, в 2024 году в топ-10 навыков молодых специалистов при трудоустройстве входит точность и внимательность к деталям, умение работать в команде, ответственность, деловое общение, стрессоустойчивость, обучение и развитие, исполнительность, организаторские навыки и ориентация на клиента [2].

Формирование таких качеств у будущих специалистов возможно только на основе овладения всех видов компетенций (универсальных, общепрофессиональных, профессиональных), предусмотренных в учебных планах подготовки, составляемых вузами России с учетом всех положений образовательного стандарта по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность».

Именно комплексное освоение всех указанных выше компетенций позволит будущим специалистам эффективнее решать сложные задачи, связанные с предотвращением экономических преступлений и защитой экономических интересов государства и бизнеса.

В условиях нестабильной экономической обстановки наиболее востребованы высококвалифицированные кадры, которые способны эффективно противостоять современным вызовам и угрозам в экономической сфере. Именно поэтому формированию всех видов компетенций уделяется особое внимание не только в процессе обучения, но и при трудоустройстве выпускников.

Особенно сложными с позиции измерения и оценки в динамике является формирование мягких навыков выпускниками вузов на основе овладения универсальными компетенциями, в том числе и в сфере экономической безопасности.

Существуют различные классификации универсальных компетенций и их трактовки. Баяндина О.В. выделяет компетенции, формирующие навыки в проектной деятельности, компетенции, направленные на развитие межличностных навыков и коммуникаций, а также компетенции, связанные с умением работать с информацией, в том числе цифровой [3].

Все эти качества становится сложнее развивать в условиях тотальной информатизации и внедрения искусственного интеллекта. Похожее мнение высказывает Манахова И.В., особо акцентируя свое внимание на цифровых компетенциях [4].

Универсальные компетенции позволяют эффективно применять полученные знания на практике, анализировать сложные ситуации, находить решения в условиях неопределённости и ограниченности информации. Например, критическое мышление помогает выявлять скрытые риски и уязвимости в финансовой сфере, а системное мышление позволяет оценить последствия принимаемых решений на различных уровнях организации. Это способствует повышению эффективности профессиональной деятельности специалиста.

С позиции реализации практико-ориентированного обучения кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита Оренбургского государственного университета, как выпускающая кафедра специалистов экономической безопасности, ведет постоянную работу, направленную на взаимодействие обучающихся с представителями работодателей.

При этом доброй традицией стало проведение на систематической основе встреч и мастер-классов, на которых уделяется особое внимание вопросам, связанным с будущей профессиональной деятельностью обучающихся, освещаются те или иные проблемы с учетом отраслевой специфики представителя бизнеса.

Безусловно затрагиваются вопросы, относящиеся и к требованиям сформированных мягких навыков, так ценных при трудоустройстве. В

частности, с 2022 года кафедрой ежегодно проводится научно-деловой форум «РИКС» (работодатель и карьера студента).

К участию в форуме традиционно приглашаются представители региональных предприятий, таких как ГБУ «Экослужба Оренбургской области» ООО «Аэро-тур», ООО «Эффект-аудит», ООО «Бизнес Решения» ООО «Желдоручет», ООО «Газпробизнес Сервис», ООО «ТатОйлГаз», АО «Уфанет», Федеральная налоговая служба России по Оренбургской области, Оренбургская палата профессиональных бухгалтеров и аудиторов и многие другие.

Уникальный формат форума позволяет разворачивать горячие дискуссии на самые актуальные вопросы выпускников, касающиеся составления резюме, прохождения собеседования и адаптации на рабочем месте.

В дискуссиях ежегодно принимают участие представители практики – выпускники ОГУ. Такая традиция передается из года в год, студенты, которые сегодня заканчивают обучение, уже через год участвуют в форуме в качестве представителя работодателя и готовы поделиться своим личным опытом.

Для многих обучающихся дискуссии в рамках форума задают вектор выбора желаемой должности, придают уверенности и развеивают страхи перед первым собеседованием. Например, все участники форумов, проведенных в течение 2025 года, в своих выступлениях подчеркнули важность такого навыка, как коммуникация и деловое общение.

По нашему мнению, развитие цифровизации и внедрение искусственного интеллекта может привести к сокращению «живого» общения. Поэтому актуализируется приобретение этого навыка в процессе обучения в вузе, поскольку специалисты экономической безопасности часто взаимодействуют с представителями различных подразделений внутри организации, таких, как: аудиторы, внутренние контролёры, работники бухгалтерской службы, управленческий персонал, а также с представителями внешних организаций (правоохранительных органов, инвесторов и других пользователей финансовой отчётности).

Навыки эффективной коммуникации, ведения переговоров и работы в команде позволяют эффективно координировать действия и достигать поставленных целей. Специалисты осуществляют свою профессиональную деятельность на разных уровнях: от государственного уровня при защите национальных экономических интересов, до уровня личности, то к ним предъявляются требования толерантности и сознательному выбору ценностных ориентиров и гражданской позиции; аргументированного обсуждения и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера.

Всё это требует знания закономерностей экономических процессов, принципов и методов экономического анализа, развитых навыков прогнозирования и оценки рисков.

Один из участников форума РИКС в 2025 году поделился с обучающимися содержанием своего собеседования при трудоустройстве –

поведенческое интервью. Среди вопросов, заданных в ходе собеседования, преобладали вопросы, выявляющие уровень эмоционального интеллекта (EQ), например «Что бы произошло, если бы Ваш руководитель сказал Вам поступить иначе в данной ситуации?». Как отмечали гости форума, в современных условиях эмоциональный интеллект становится важнее, чем уровень IQ.

На протяжении последних двух лет изменился подход работодателей к найму на работу выпускников. Все чаще работодатели стали предъявлять высокие требования не только к профессиональным компетенциям, но и к сформированности «мягких» навыков, приобретаемых в процессе освоения универсальных компетенций в вузе. При этом они готовы к наставничеству, обучению и помощи в карьерном росте.

Поэтому существенно возрастает роль и значение практико-ориентированного подхода к обучению с акцентом современных специалистов на приемы и навыки, позволяющие полностью освоить все универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Список литературы

1. Машанова, А. С. Формирование практико-ориентированных подходов обучения в высших учебных заведениях // Эпоха науки. 2025. №42. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-praktiko-orientirovannyh-podhodov-obucheniya-v-vysshih-uchebnyh-zavedeniyah> (дата обращения: 22.01.2026)
2. Исследование рекрутингового агентства НН.ru. URL: <https://hhcdn.ru/file/17845112.pdf> (дата обращения: 22.01.2026)
3. Баяндина, О. В. Анализ подходов к пониманию категории «универсальные компетенции» // Проблемы современного педагогического образования. 2021. №71-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-podhodov-k-ponimaniyu-kategorii-universalnye-kompetentsii> (дата обращения: 21.01.2026).
4. Манахова, И. В. Цифровое будущее и глобальная экономическая безопасность // ИБР. 2018. №1 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovoe-buduschee-i-globalnaya-ekonomicheskaya-bezopasnost> (дата обращения: 11.01.2026).

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДИК ПЛЕЙБЕК-ТЕАТРА КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ

Хрипченко А.А.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации», город Москва**

Современная система высшего образования функционирует в условиях высокой неопределенности социально-экономической среды и стремительных изменений рынка труда, что предъявляет повышенные требования к системе профориентации и сопровождения карьерного развития обучающихся. Студенты все чаще сталкиваются с необходимостью самостоятельного проектирования профессионального пути в условиях отсутствия устойчивых ориентиров, многообразия карьерных сценариев и давления социальных ожиданий. В этой связи возрастает потребность в поиске новых, более гибких, человекоцентричных и междисциплинарных инструментов, способных учитывать не только когнитивные, но и эмоциональные, ценностные и личностные аспекты профессионального самоопределения.

Традиционные форматы профориентационной работы – лекции, тренинги, карьерные консультации – безусловно, сохраняют свою значимость, однако зачастую оказываются недостаточно эффективными для глубокой работы с внутренними конфликтами, страхами, сомнениями и эмоциональными состояниями, сопровождающими процесс выбора профессионального пути. В отличие от них интерактивные и иммерсивные практики позволяют вовлекать обучающихся в активное осмысление собственного опыта, создавая условия для рефлексии, эмоционального проживания и формирования личностного смысла. В этом контексте особую актуальность приобретают методики, интегрирующие элементы искусства, психологии и образования.

Одной из таких методик является плейбек-театр – форма импровизационного театра, основанная на воспроизведении личных историй зрителей в художественной форме. В плейбек-театре зритель становится соавтором происходящего на сцене, а его индивидуальный опыт приобретает коллективное измерение. Перевод личных переживаний в метафорический сценический образ позволяет участникам дистанцироваться от собственной истории, увидеть ее со стороны и переосмыслить в более широком контексте. Благодаря этому плейбек-театр может рассматриваться не только как художественная, но и как психолого-педагогическая практика, обладающая значительным потенциалом в сфере профориентации и карьерного развития.

Целью данной работы является анализ практики применения плейбек-театра как инновационного инструмента профориентации и развития карьеры

студентов на примере иммерсивного перформанса «Мой путь к будущей карьере», проведенного в Президентской академии (РАНХиГС).

Для достижения поставленной цели в рамках исследования были сформулированы следующие задачи:

- описать методологические особенности проведения плейбек-перформанса в образовательной среде;
- выявить ключевые темы и эмоционально-смысловые переживания, актуализируемые у участников;
- проанализировать результаты и эффекты применения данной методики;
- обозначить организационные сложности и ограничения внедрения плейбек-театра в практику карьерного сопровождения студентов.

Общая характеристика формата: мероприятие проводилось в формате иммерсивного плейбек-театра – разновидности театральной практики, в которой содержание формируется непосредственно в ходе взаимодействия с аудиторией. Зрители выступают источником сюжетного материала, а актеры без предварительной подготовки импровизационно разыгрывают услышанные истории, опираясь на эмоциональные, смысловые и образные элементы рассказа.

Реализация мероприятия осуществлялась в рамках деятельности, направленной на развитие осознанного карьерного самоопределения обучающихся и формирование поддерживающего образовательного сообщества.

Основной целью перформанса являлось создание безопасного, доверительного и вдохновляющего пространства, способствующего профессиональному самоопределению студентов. Особое внимание уделялось возможности для участников осознать собственные карьерные переживания, страхи, сомнения и надежды через художественное отражение их опыта. Предполагалось, что проживание и наблюдение личных историй в сценической форме станет источником мотивации и внутренней опоры для дальнейшего профессионального и личностного развития.

В структуре мероприятия были выделены три ключевые группы действующих лиц.

Зрители (студенты, сотрудники, гости) принимали участие в перформансе в качестве носителей личного опыта. Участие в роли рассказчика носило исключительно добровольный характер. Зрители делились историями, связанными с карьерным выбором, профессиональными сомнениями, ожиданиями и жизненными целями.

Актеры плейбек-театра осуществляли импровизационное воплощение услышанных историй, используя язык телесного движения, мимики, звука, метафоры и минималистичных сценических средств. Их задачей являлось не буквальное воспроизведение рассказа, а передача его эмоционально-смыслового содержания.

Ведущий выполнял функцию медиатора между залом и сценой. Он интервьюировал рассказчиков, помогал структурировать повествование, задавал уточняющие вопросы и обеспечивал психологическую безопасность участников на всех этапах перформанса.

Анализ рассказанных историй позволил выделить ряд устойчивых тематических блоков, отражающих актуальные запросы студентов в сфере профессионального самоопределения. Среди них – поиск призвания и смысла профессиональной деятельности, страх совершения ошибки и несоответствия ожиданиям значимых других, внутренняя конфликтность выбора карьерной траектории, переживания эмоционального выгорания и неопределенности будущего. Существенное место занимали темы мотивации, источников внутренней устойчивости, а также осознания собственных сильных сторон и зон развития.

Реализация плейбек-перформанса включала несколько последовательных этапов.

На этапе создания безопасного пространства ведущий формировал доверительную атмосферу, озвучивал правила конфиденциальности, добровольности и безоценочности, что способствовало снижению тревожности участников.

Этап сбора историй предполагал добровольное включение участников в рассказ личного опыта, связанного с темой «Мой путь к будущей карьере». Ведущий помогал выделить ключевые эмоциональные и смысловые акценты, не допуская чрезмерной драматизации.

На этапе импровизационного перформанса актеры разыгрывали 3–5 историй за вечер, используя символические и метафорические образы, что позволяло усилить эффект эмоционального и когнитивного осмысления.

Финальный ритуал служил символическим завершением каждого эпизода и всего перформанса в целом, закрепляя опыт признания и принятия.

Завершающий этап – рефлексия – предоставлял участникам возможность обсудить пережитый опыт и интегрировать полученные инсайты.

По итогам мероприятия были зафиксированы значимые эмоциональные, когнитивные и социальные эффекты. Участники демонстрировали высокий уровень эмоциональной вовлеченности, отмечали появление новых инсайтов и изменение взгляда на собственную карьерную ситуацию. Перформанс способствовал росту уверенности и готовности к активным карьерным действиям, а также развитию эмпатии и чувства общности среди участников.

Основной сложностью при реализации мероприятия стал набор аудитории на новый и малоизвестный формат. Недостаточная информированность о сути плейбек-театра вызывала опасения у потенциальных участников. Эффективным решением стало использование понятных анонсов с акцентом на добровольность участия и личную пользу, без перегруженной профессиональной терминологии.

Опыт проведения плейбек-перформанса «Мой путь к будущей карьере» подтверждает высокую эффективность плейбек-театра как инновационного

инструмента профориентации и карьерного развития студентов. Метод позволяет интегрировать эмоциональный, когнитивный и социальный уровни осмысления профессионального пути, формируя более целостное и осознанное отношение к будущей карьере. Перспективы дальнейших исследований связаны с эмпирической оценкой долгосрочных эффектов и расширением практики применения плейбек-методик в образовательной среде.

Список литературы

1. Бесчастнова Н. В., Горячева Ж. А., Абрамова О. В. Новые смыслы в образовании: иммерсивная и интерактивная проектная среда как инструмент познания // Сборник трудов II международной научно-практической конференции «Инновации и дизайн». 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-smysly-v-obrazovanii-immersivnaya-i-interaktivnaya-proektnaya-sreda-kak-instrument-poznaniya> (дата обращения: 23.01.2026).

2. Пежемская Ю.С., Петрова Т.В., Ши Хуанью, Сюй Юлун Дополненная реальность в практике повышения успешности обучения студентов из Китайской народной республики // Психология человека в образовании. 2023. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dopolnennaya-realnost-v-praktike-povysheniya-uspeshnosti-obucheniya-studentov-iz-kitayskoy-narodnoy-respubliki> (дата обращения: 23.01.2026).

3. Король Д. А., Ворохоб Ю. А. Развитие иммерсивного театра в XXI веке // Наука. Искусство. Культура. 2025. №4 (48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-immersivnogo-teatra-v-xxi-veke> (дата обращения: 23.01.2026).