

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Тверской государственный университет»  
Центр содействия трудоустройству молодежи



# **«Молодые специалисты на современном рынке труда: результаты опросов и предложения по повышению эффективности работы центров карьеры»**

Сборник докладов по материалам  
Всероссийского вебинара  
19 февраля 2020 г.



ТВЕРЬ 2020

УДК: 316.334.22(082)  
ББК: С561.23я43  
М75

**Ц 75 Центры карьеры и цифровизация: проблемы и пути решения»: сборник докладов спикеров Всероссийского вебинара. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2020. – 36 с.**

В сборнике собраны доклады спикеров и участников Всероссийского вебинара. Авторами освещены темы, посвящённые проведению опросов, проблематике трудоустройства молодых специалистов и совершенствованию работы центров карьеры.

УДК: 316.334.22(082)  
ББК: С561.23я43

Под редакцией *С.Ю. Лебедевой, Н.Н. Марсановой*

© ЦСТМ на базе ТвГУ, 2020  
© Тверской государственной  
университет, 2020

## Содержание

Всероссийский вебинар для Центров карьеры «Центры карьеры и цифровизация: проблемы и пути решения», Тверской государственной университет.....4

**«Исследование базовой подготовленности выпускников Тверского государственного университета к трудовой деятельности».** *Марсанова Наталья Николаевна, - Центр содействия трудоустройству молодёжи на базе Тверского государственного университета.....6*

**«Современные методы и технологии привлечения молодёжи к теме трудоустройства. Опыт РАНХиГС».** *Милешкина Яна Александровна - Центр развития карьеры РАНХиГС.....11*

**«Роль социологических исследований и опросов в деятельности карьерных центров».** *Губанова Елена Викторовна - Региональный центр содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников КФУ им. В. И. Вернадского .....16*

**«Функционирование системы распределения и трудоустройства выпускников на примере Белорусского государственного университета».** *Хвалько Татьяна Геннадьевна - Главное управление образовательной деятельности Белорусского государственного университета.....22*

**«Работа в студенческом совете как средство профессионального развития личности студента (на примере работы Центра карьеры ННГУ им. Н.И. Лобачевского)».** *Савичева Анастасия Вячеславовна – Центр карьеры Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского .....30*

**Международный вебинар для Центров карьеры  
«Молодые специалисты на современном рынке труда:  
результаты опросов и предложения по повышению эффективности  
работы центров карьеры»**

*Тверской государственной университет*

Коллективом Центра содействия трудоустройству молодёжи на базе Тверского государственного университета (ЦСТМ на базе ТвГУ) **19 февраля 2020 года** был организован вебинар **«Молодые специалисты на современном рынке труда: результаты опросов и предложения по повышению эффективности работы центров карьеры»**.

Вебинар по проблематике привлечения молодёжи к теме трудоустройства проводится Центром содействия трудоустройству молодёжи в четвертый раз, в 2020 году география участников вебинара существенно расширилась - к участию были приглашены представители как российских вузов, так и Белоруссии (Белорусский государственный университет), Казахстана (Восточно-Казахстанский государственный университет имени С.Аманжолова) и Кыргызстана (Иссык-Кульский государственный университет им. К.Тыныстанова). Хочется отметить, что формат онлайн-площадки позволяет охватить широкую аудиторию слушателей (даже с учетом разницы во времени в некоторых регионах страны), предоставляя участникам возможность делиться идеями и спецификой работы своего Центра.

**Цели вебинара:**

- Поделиться опытом и рассмотреть результаты проведённых опросов;
- Рассмотреть современные методы проведения опросов;
- Предложить новые формы развития ЦСТВ учебных заведений по результатам опросов;
- Предложить новые современные методы и технологии привлечения молодёжи к теме трудоустройства;
- Привлечение спикеров из других стран (международное участие) в целях обмена опытом;
- Обсуждение вопросов развития центров карьеры на онлайн-площадке.

Данный сборник представляет обобщенную информацию в виде докладов ведущих Центров содействия трудоустройству, отражающих основные направления их деятельности, уникальный опыт и знания в области применения цифровых технологий.

Экспертами выступают **5 Центров содействия трудоустройству при ВУЗах** (в т.ч. в качестве статьи-доклада представлен опыт Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского, участника вебинара 2019г.):

- **Центр содействия трудоустройству молодежи, Тверской государственный университет;**
- **Центр развития карьеры Новосибирского государственного университета;**
- **Центр развития карьеры Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ**
- **Региональный центр содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников Крымского государственного университета им. В.И. Вернадского;**
- **Главного управления образовательной деятельности Белорусского государственного университета.**

Хочется также отметить актуальность выбранной темы мероприятия. Огромное количество центров содействия трудоустройству выпускников при учебных заведениях ежегодно проводят опросы молодых специалистов по различным тематикам, поэтому коллеги имели возможность на одной площадке обсудить результаты актуальных исследований, поделиться методами сбора информации, обсудить выявленные проблемы.

Итак, предлагаем вам познакомиться с лучшими практиками работы Центров содействия трудоустройству студентов и выпускников!

## **Исследование базовой подготовленности выпускников Тверского государственного университета к трудовой деятельности**

В этом году Традиционная весенняя ярмарка вакансий уже в третий раз прошла в формате «Ночи карьеры». **«Ночь карьеры-2019»** состоялась **18 апреля** 2019 года и собрала в стенах Тверского государственного университета 40 работодателей и более 400 соискателей. **Ежегодно на ярмарке вакансий сотрудники Молодёжной биржи опрашивают работодателей.** В этот раз мы также задали работодателям вопросы, которые помогли определить актуальный уровень подготовленности выпускников Тверского государственного университета к работе по выбранной специальности. Пришло время подводить итоги нашего исследования!

Начнем с вопроса, который особенно актуален для каждого выпускника, покидающего стены университета, – **возможно ли выпускнику устроиться на квалифицированную работу без опыта?** Так, **76%** работодателей ответили на этот вопрос положительно! В этих компаниях ждут молодых специалистов без опыта работы.

Что же тогда ждут hr-менеджеры от соискателя без опыта работы? Рассмотрим факторы, которые, по мнению работодателей, оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности молодого специалиста. Менеджерам предлагалось выбрать наиболее важные качества и навыки, определяющие профессиональную успешность сотрудника.

Стоит отметить, что в 2019 году мнение работодателей во многом совпало с выбором предыдущих лет – изменилось лишь процентное соотношение данных факторов. Итак, **наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности выпускников вуза, по мнению работодателей, оказывают:**

- Готовность и способность к дальнейшему обучению (**77%**)
- Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи (**68%**)
- Уровень практических знаний, умений (**61%**)
- Способность работать в коллективе, команде (**58%**)
- Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда (**55%**)
- Уровень профессиональной общетеоретической подготовки (**45%**)

- Знание необходимых в работе программ (32%)
- Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие (32%)
- Владение иностранным языком (29%)
- Осведомленность в смежных полученной специальности областях (23%)

Профессиональное становление молодых специалистов без опыта работы предполагает освоение большого количества новой информации и специализированных профильных технологий на первом этапе профессиональной адаптации. Этим объясняется тот факт, что **77 % работодателей уделяют главное внимание готовности и способности выпускника к дальнейшему обучению и развитию.**

В то же время, важен **уровень профессиональной общетеоретической подготовки (45%)**. Безусловно, это тот «базис», на котором основывается дальнейшее развитие профессиональных знаний и навыков молодого специалиста.

**Способность работать в команде** – еще одна ключевая компетенция, отмеченная работодателями (58%). Масштабы задач в современных коммерческих компаниях и ограниченность сроков требуют от сотрудников не только личной эффективности в работе, но и эффективного и плодотворного взаимодействия при объединении сотрудников в команду. Многие компании сегодня включают в свое корпоративное обучение тренинги, направленные на развитие коммуникативных навыков и навыков командной работы.

Второй по значимости ключевой компетенцией работодатели назвали **способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи (68%)**, что согласуется с лидирующей позицией способности к дальнейшему обучению. Это умение воспринимать новые и адаптировать имеющиеся знания к постоянно меняющимся требованиям деловой среды.

Важную роль, по мнению работодателей, **играет уровень практических знаний, умений (61%)**. Высокая квалификация и способность применять полученные теоретические знания на практике являются важным условием приема на работу, т.к. многие выпускники демонстрируют разрыв между теоретической базой, полученной в период обучения, и практическим применением полученных знаний в условиях реальной трудовой деятельности. Решение данной проблемы, вероятно, лежит в плоскости укрепления сотрудничества между вузами и представителями бизнес-сообщества: введение новых мест для прохождения практики, предложение актуальных стажировок и т.д.

Немаловажным фактором эффективности профессиональной деятельности остается **способность эффективно представлять себя и результаты своего труда (55%)**. В современном мире это совершенно необходимый навык, помогающий, как продвигать товары и услуги компании на рынке, так и донести результаты собственной работы до коллег и руководства.

Чуть реже работодатели выбирали **знание необходимых в работе программ (32%)** и **владение иностранным языком (29%)**. Безусловно, в условиях информационного общества навыки в сфере ИТ-технологий и знание иностранных языков повышают свою значимость, в то же время, требовать знания актуальных узкопрофильных программ и свободного владения языком у выпускников непрофильных специальностей не представляется возможным. Тем не менее, знание иностранного языка, информационные компетенции делают выпускника более привлекательным и конкурентоспособным на рынке труда.

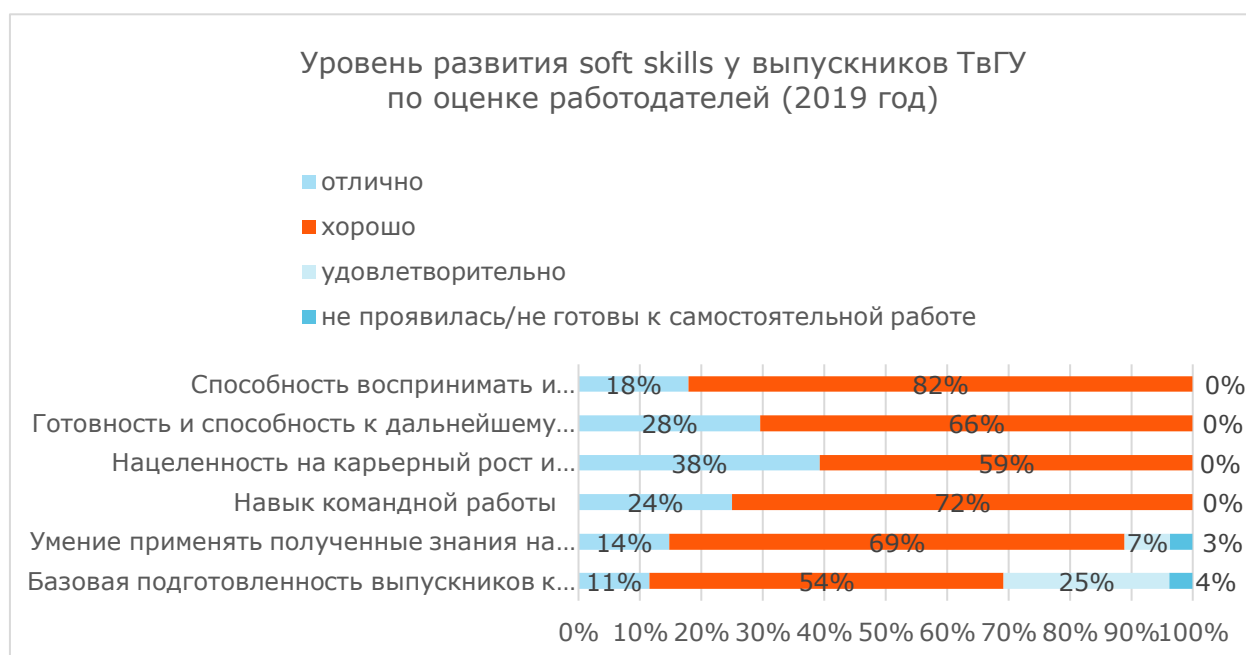
**Осведомленность в смежных полученной специальности областях** приобретает вместе с опытом работы, поэтому логичным представляется невысокая значимость данного фактора именно для молодого специалиста **(23%)**.



Итак, описывая факторы, определяющие профессиональную успешность молодого специалиста, работодатели отметили значимость не только уровня общетеоретической подготовки и практических навыков, но и более широких *soft skills*. Это проявляется в готовности и способности к дальнейшему обучению, способности воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи, способности работать в команде и т.д.



Таким образом, мы получили образ «идеального» специалиста по мнению работодателей нашего региона. Но, **каков же реальный уровень**



**подготовленности выпускников Тверского государственного университета к работе по выбранной специальности?** Мы также задали работодателям вопросы, помогающие объективно оценить способности и навыки начинающих специалистов.

Говоря об **уровне профессиональной общетеоретической подготовки** студентов ТвГУ, **53%** работодателей отметили, что начинающие специалисты получили **среднюю подготовку**, **40%** оценили её уровень как **высокий**. Только **3%** опрошенных сказали о **низком уровне подготовки**. Такие показатели вполне сопоставимы с результатами прошлогоднего исследования и отражают действительность.

Работодатели на протяжении последних лет придерживаются устойчивой точки зрения, что молодым специалистам — выпускникам вузов, не хватает знаний для решения конкретных практических задач, **базовой подготовленности к самостоятельной работе по специальности**— лишь **54%** оценили её уровень как **хороший**, **25%** - как **удовлетворительный**.

**Командная работа** – один из путей адаптации молодого специалиста на новом месте, и в то же время, - необходимость в условиях сильнейшей конкуренции в коммерческой сфере. Однако, для того, чтобы стать частью команды, необходимо обладать сложным комплексом коммуникативных и социальных навыков. **72%** работодателей отметили, что навык командной работы у выпускников сформирован **на хорошем уровне**, а **24%** - **отлично сформирован**. В этом году **никто** из работодателей **не отметил**, что у выпускников ТвГУ **плохо сформирован данный навык**.

Анализ вопроса о **нацеленности на карьерный рост и профессиональное развитие** показал, что большинство студентов ориентированы на карьерный рост и профессиональное развитие в организации (**59%** - хорошо сформирована, **38 %** – отлично).

Только **11%** выпускников **отлично подготовлены к самостоятельной работе по специальности**, **54 %** имеют **хорошую подготовку** к самостоятельной работе, в то время как **4%** выпускников оказались **не готовы к самостоятельной работе** по специальности в принципе. Это свидетельствует о важности правильного построения процесса адаптации и обучения молодого специалиста при приеме на работу.

**Готовность и способность** выпускников ТвГУ к дальнейшему обучению **28%** работодателей описали как **отлично сформированную**, **66%** - хорошо сформированную.

В завершении опроса мы традиционно задали работодателям вопрос о **готовности принимать студентов на практики и стажировки**, а также о **перспективах последующего трудоустройства**. Так, **91%** работодателей выразили готовность принимать студентов ТвГУ на практики и стажировки, столько же работодателей (**91%**) ждут студентов, проходивших у них практику, в основной штат сотрудников. В большинстве компаний (**90%**), работающих в Тверском регионе, предусмотрена особая программа обучения для молодых специалистов, что существенно упрощает процесс адаптации на новом месте и позволяет набраться опыта под руководством наставника.

*Милешкина Яна Александровна,  
Ведущий специалист Центра развития карьеры РАНХиГС*

## **Современные методы и технологии привлечения молодёжи к теме трудоустройства. Опыт РАНХиГС**

Главным мероприятием, реализуемым Центром развития карьеры РАНХиГС, является Студенческий карьерный форум. Бизнес-модель мероприятия – это платформа, которая объединяет на одной площадке студентов, работодателей и институты/факультеты Академии.

Целями форума являются: содействие трудоустройству и организация единой площадки для контакта студента и работодателя. Согласно этим целям моделью мероприятия была профессиональная выставка с деловой программой.

Студенческий карьерный форум проводится ежегодно с 2015 года и традиционно состоит из 5 тематических площадок:

- Стендовая сессия работодателей;
- Индивидуальное карьерное консультирование от ведущих Кадровых порталов и агентств;
- Мастер-классы от ведущих работодателей и известных карьерных коучей;
- Отборочные бизнес-игры на лидерские программы в ведущие компании;
- Деловая программа для преподавателей.

С каждым проведенным мероприятием числовые показатели росли: так в 2019 году достигнуто количество участников 3500 человек и более 100 компаний-работодателей на площадке. Показатели удовлетворенности работодателей организацией Форума также уверенно росли, даже по такой сложной позиции как «завоз оборудования» и «работа волонтеров».

Тем не менее, анализ обратной связи IV Студенческого карьерного форума 2019 года выявил небольшое снижение по следующим категориям, что заставило задуматься о смене концепции:

- Количество студентов, обратившихся за консультацией на стенд, упало на 9%;
- Уровень заинтересованности студентов в вакансиях по мнению работодателей упал на 12%;
- Снижился процент студентов из числа обратившихся на стенд, которых работодатель готов был бы взять, на 7%.

Стало очевидно, что модель профессиональной выставки перестает работать и необходим принципиально новый подход к организации и проведению мероприятий.

На протяжении четырех лет проведения Студенческого карьерного форума Центр развития карьеры с позиции «**наставника**» говорил студентам: «Мы лучше знаем, что вам нужно для карьеры». Мы сами определяли концепцию проведения Форума, какие компании-работодатели будут в нем участвовать, какова будет деловая программа мероприятия. Сейчас, веря, что Студент – это ресурсная, целостная и творческая личность, которая сама знает, что ей нужно и может определить путь развития своих сильных сторон, Центр развития карьеры предложил партнерство Студенческому Совету Академии (ССА). С позиции «**партнера**» мы готовы слышать и принимать мнение студента.

ССА провел опрос среди студентов для выявления их карьерных ожиданий и ожиданий от Студенческого карьерного форума 2020 года.

На вопрос с вариантами ответа о факторах, играющих решающую роль в трудоустройстве, студенты ответили следующим образом.

Лидирующим фактором является **производственная практика, которая поможет проявить себя на будущем месте работы**, за ним следуют **личные качества, опыт работы** в студенческие годы, **полученное образование** и **связи, внеучебная деятельность** и **совокупность различных факторов**.

На данный момент, среди опрошенных студентов 34% (61 человек) **ищут работу** или стажировку, 53% (95 человек) **планируют начать поиски**, а 13 % (24 человека) пока **не планируют работать**.

Наиболее удобным способом знакомиться с работодателями для опрошенных студентов является посещение **экскурсий** в офисы компаний, на 2 месте – **ярмарка вакансий**, далее следуют **мастер-классы** от компаний и знакомство посредством специализированных **сайтов**.

Отвечая на вопрос с множественным вариантом ответа об интересных форматах для карьерного форума, студенты выделили 3 основных формата: мастер-классы от представителей компании, ярмарка вакансий, профориентационное тестирование. Своих вариантов студенты не предложили.

Исходя из опроса, студенты выделили 3 главных цели:

- ✓ Понять свое место в профессии;
- ✓ Попробовать свои профессиональные навыки уже сегодня;
- ✓ Найти место работы и стажировки.

Однако, бизнес-модель Форума – это платформа, которая подразумевает удовлетворение целей всех категорий участников.

Так, целями Академии являются: трудоустроить студентов, укрепить бренд «Студент Академии как востребованный сотрудник», вовлечь Работодателя в образовательный процесс. А целями работодателей: закрыть вакансии, продвигать HR-бренд.

Как видно, приоритеты студентов не совсем совпадают с целями других категорий участников. Однако с позиции Партнеров были найдены точки соприкосновения, которые позволят получить ситуацию взаимной выгоды и удовлетворения (Win\Win).

В результате этой работы создались ряд мероприятий, которые позволяют нам достигнуть целей Студентов.

Для реализации цели студентов «Понять свое место в профессии» организованы мероприятия:

1) **Open Talk для студентов на тему моя будущая профессия**, где в формате открытого микрофона - желающие студенты смогут рассказать о своей будущей профессии.

2) **Встречи с профессиональными коучами**

Диалог с профессиональными коучами - возможность обсудить свое личностное и карьерное развитие, цели на будущее, расставить приоритеты и определить место в будущей профессии.

3) **Регистрация на экскурсии в компании**

Возможность посетить офис компаний-партнеров и посмотреть на работу изнутри.

4) **Мастер-классы**

Лекторий с профессиональными мастер-классами по направлениям от представителей компаний

5) **Центр услуг для бизнеса**

Возможность каждому студенту получить индивидуальную консультацию по своей идее бизнес-стартапа и предпринимательству.

6) **Индивидуальное тестирование для профессиональной ориентации**

Тестирование проводится совместно с партнером Академии – компанией Магнит. Методика разработана известным бизнес-тренером, психологом Олесей Шульгиной.

Тестирование по компетенциям и оценке потенциала к развитию различных компетенций. Предназначено для профессиональной ориентации и создания индивидуальной траектории развития.

В основе лежит определение биологических и психофизиологических предрасположенностей личности, а также соответствие физиологических особенностей тестируемого ряду специальностей и должностей.

Чтобы удовлетворить цель «попробовать свои профессиональные навыки уже сегодня» реализуются:

1) **Мастер-класс для работодателей от Студенческого совета Академии "Портрет современного студента и как его увлечь"**

Студенты-тренеры студенческого Центра компетенций (которые прошли в 2019 году обучение и получили международный Сертификат бизнес-тренера и провели от 50 до 70 тренерских часов на площадках Академии и во вне) расскажут работодателям, как понимать и мотивировать молодое поколение.

## **2) Дискуссия "Навыки будущего»**

Открытая дискуссия о трендах в профессиональной среде, в которой подразумеваются выступления и дискуссии представителей компаний, органов государственной власти, успешных выпускников Академии о запросах рынка на качество подготовки выпускника, о наиболее востребованных компетенциях. Модерирует дискуссию – представитель ССА.

## **3) Презентация Менторского Центра**

Возможность привлечь представителей компании к менторской деятельности и рассказать студентам о перспективах карьерного развития во взаимодействии с персональным наставником

## **4) Ворк-шопы по резюме и собеседованию**

Ворк-шопы, в которых студенты выходят ко-тренерами к профессиональным тренерам, которые традиционно ведут подобные мероприятия.

Согласно цели «найти место работы и стажировки» планируется стандартная часть всех Дней карьеры – Ярмарка вакансий. Однако в Академии по традиции с работодателями на стендах работают (в качестве ассистентов, консультантов и радушных хозяев) волонтеры Академии. Волонтеры проходят предварительный отбор и двухдневное обучение.

Возвращаясь к бизнес-модели Форума согласно которой это площадка для трех категорий участников, мы видим, что большинство мероприятий отвечают в том числе целям и задачам Академии, и работодателям. Такие, например, как:

- Open Talk для студентов на тему моя будущая профессия,
- Мастер-класс для работодателей от ССА "Портрет современного студента и как его увлечь",
- Регистрация на экскурсии в компании,
- Мастер-классы от работодателей,
- Дискуссия «Навыки будущего»,
- Ворк-шопы по резюме и собеседованию,
- Ярмарка вакансий и стажировок,
- Работа волонтеров на стендах вместе с работодателями.

Подводя итоги вернемся к одной из поставленных задач на вебинаре: «Предложить новые современные методы и технологии привлечения к теме трудоустройства».

Новая концепция работы Центра развития карьеры РАНХиГС полностью переворачивает привычную задачу «привлечения студента». Центр больше **не привлекает** студента в свои мероприятия, а наоборот студенты реализуют свои цели, **привлекая к этому нас**.

*Губанова Е. В., к. ю. н., доцент,  
Директор Регионального центра  
содействия трудоустройству и развития  
карьеры студентов и выпускников  
КФУ им. В. И. Вернадского*

## **Роль социологических исследований и опросов в деятельности карьерных центров**

Для решения задачи сбалансированности рынка труда необходим анализ и исследования данной сферы экономических отношений, в т.ч. кадровые исследования, которые наряду с иными методами проводятся путем сбора и анализа информации в виде опросов и анкетирования.

Для социологии опрос при правильном применении позволяет получить сведения о субъективном мире людей, их мнениях, склонностях, мотивах действий [1].

Обычно опросы проводятся на выборочной совокупности (выборке). Выборка формируется с помощью статистических методов и должна представлять собой микромоделю генеральной совокупности, т.е. модели исследования. Свойства выборки представляют свойства генеральной совокупности называется репрезентативностью [2].

**Опросы** - незаменимый прием получения информации, является почти универсальным методом.

Искусство использования этого метода состоит в том, чтобы знать, о чем именно спрашивать, как спрашивать, какие задавать вопросы, и, наконец, убедиться в том, что можно верить полученным ответам.

Существуют **два основных приема опросных методов**: интервью и анкетные опросы. **Интервью** - проводимая по определенному плану беседа, предполагающая прямой контакт интервьюера с респондентом, причем запись ответов производится интервьюером или его ассистентом, возможно, на пленку. **Анкетирование** - опрос в письменной форме с жестко фиксированным порядком содержания и формы ответов, причем они регистрируются респондентом либо наедине с самим собой (заочный опрос), либо в присутствии интервьюера (прямой опрос). Но смысл одинаков: получить ответы респондентов на определенные, заранее сформулированные: вопросы. Причем каждый вопрос анкеты надо рассматривать как специфический измерительный инструмент для фиксации определенной информации. В работе карьерного центра наиболее часто применяется непосредственно метод анкетирования, которых позволяет охватить



большее число респондентов, перевести данный опрос на электронную платформу.

Одними из **основных направлений работы** Регионального центра содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» являются [3]:

1. Организация и проведение мониторинга эффективности трудоустройства выпускников Крымского федерального университета по каналам занятости.

2. Организация проведения анкетирования обучающихся университета и работодателей-партнеров.

3. Профориентационное тестирование абитуриентов.

Рассмотрим, какие этапы содержит данная деятельность и какие решаются задачи.

**Организация и проведение мониторинга эффективности трудоустройства выпускников Крымского федерального университета по каналам занятости.**

Этапы организации и проведения мониторинга:

1. Подготовка исследования: определение целей создания системы мониторинга, круга пользователей и вида мониторинга, подготовка программы работ и плана их проведения, разработка инструментария для сбора данных.

2. Сбор информации, анализ и обработка данных мониторинга, оценивание надежности и валидности данных, коррекция и выравнивание данных для обеспечения сопоставимости по группам сравнения.

3. Подготовка заключительного отчета по использованию результатов мониторинга.

Мониторинг распределения выпускников учреждений образования по каналам занятости является одним из инструментов анализа и прогноза. Данные мониторинга должны использоваться как основа для принятия государством решения о бюджетной подготовке конкретных специалистов, о «квотировании целевых мест», являться одним из основных показателей эффективности образовательного учреждения, а также быть достоверной информацией о будущей востребованности абитуриента.

Если обобщить получаемую при мониторинге информацию, то мы владеем сведениями о:

1. проценте трудоустройства выпускников, в т.ч. с разбивкой по направлениям подготовки, укрупненным группам, конкретным специальностям;

2. проценте трудоустройства женщин, лиц с инвалидностью и ОВЗ;

3. сведениях о трудоустройстве лиц с инвалидностью с разбивкой по группам и нозологии;

4. проценте трудоустройства выпускников по специальности;

5. прогнозируемых показателях;
6. географии трудоустройства;
- а. уровне заработных плат выпускников;
7. причинах нетрудоустройства, в т.ч. лиц с инвалидностью и ОВЗ;
8. проценте обучающихся, совмещающих работу и обучение на дневной форме обучения;
9. проценте аспирантов и докторантов, обучающихся на дневной форме, совмещающих обучение и работу;
10. сведениях о трудоустройстве выпускников, обучавшихся по целевым договорам;
11. сведениях о выпускниках, которые трудоустроились на базы практик, т.е в организации, учреждения, предприятия на базе которых проходили производственную практику.

Организация проведения анкетирования/опроса обучающихся университета и работодателей-партнеров.

Этапы организации проведения анкетирования обучающихся и работодателей-партнеров:

1. Разработка анкет для проведения опроса.
2. Составление Google Форм.
3. Обработка и анализ результатов анкетирования разработка рекомендаций.

За время существования Центра были проведены различные анкетирования и опросы обучающихся и работодателей для получения информации. Иногда, на первый взгляд, вопросы анкет не совсем соответствуют направлению деятельности карьерного центра. Но получаемые сведения помогают нам увидеть «болевые точки», принимать правильные и актуальные решения о направлениях нашей работы и мероприятиях, которые необходимо провести.

#### **РЦСТ проводятся исследования о:**

- спросе и предложении востребованных вакансий на рынке труда Республики Крым (Проведение онлайн-опроса среди обучающихся и выпускников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» по наиболее популярным сайтам для поиска работы в Республике Крым с целью проведения мониторинга сайтов по поиску работ в Республике Крым (ежеквартально);

- проблемах иностранных обучающихся, возникающих при поиске работы и мест прохождения практик, выработке направлений преодоления, возникающих проблем, а также с целью повышения престижа университета и привлекательности для обучения иностранных граждан (Анкетирование иностранных обучающихся ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» (октябрь - ноябрь 2018 г.);

- проблемах взаимоотношений между иностранными и российскими обучающимися, а также выработки механизма решения возникающих трудностей (Анкетирование российских обучающихся с целью формирования и анализа информации о проблемах взаимоотношений между иностранными и российскими обучающимися, а также выработки механизма решения возникающих трудностей (февраль - март 2019);

- обращения работодателей в Региональный центр содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» по подбору соискателей на вакантные рабочие места (ежеквартально);

- отношении молодежи к психологическим услугам/ психологической помощи (ноябрь-декабрь 2018 г.)

- определении возможности сотрудничества с работодателями по различным направлениям деятельности (ежегодно во время проведения ярмарок вакансий)

- оценке соответствия уровня подготовки выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования требованиям работодателей и выявление приоритетных форм взаимодействия образовательных организаций и работодателей (сентябрь 2019 г.);

- потребности работодателей в квалифицированных кадрах, формирование профессиональных и надпрофессиональных компетенций с учетом мнения работодателей (февраль-май 2018 г.);

- оценке трудоустройства на рынке труда в современных условиях развития Республики.

**Профориентационное тестирование абитуриентов.** Такое тестирование проводится постоянно в период вступительной комиссии, а также в течение учебного года по поступающим запросам.

Эта работа помогает абитуриенту понять степень осознанности своего выбора и понимания будущей профессии, подросток получает практические советы при непосредственном взаимодействии с психологом.

По данным исследования, проведенного РЦСТ, при выборе будущей профессии особо значимы следующие **социально-психологические проблемы:**

- конфликт между своим желанием и желанием родителей;
- страх ответственности за собственный выбор;
- неуверенность в собственных силах (низкая самооценка, отсутствие поддержки значимых людей); а также
- отсутствие понимания профессиограммы той или иной профессии или специальности, а, следовательно,

– норм и требований, предъявляемых к работникам, в т.ч. психологических характеристик, которым должны соответствовать представители конкретных профессиональных групп.

Безусловно, любые исследования имеют определенную степень погрешности. И, проводя такую работу, мы должны осознавать как плюсы опросов и анкетирования. Можно выделить следующие **преимущества**:

1. Анкеты являются одним из наиболее экономически эффективных и доступных способов сбора количественных данных. Особенно онлайн и мобильные опросы имеют очень низкую стоимость и щедрый охват.

2. Они практичны. Помимо того, что вопросники являются недорогими и гибкими, они также являются практическим способом сбора данных. Они могут быть нацелены на группы по конкретному выбору и управляться различными способами.

3. Масштабируемость. Опросники позволяют собирать информацию от большой аудитории.

4. Научный анализ и прогнозы. Чем больше данных удастся собрать, тем яснее станет картина. Вся эта информация дает маркетологам возможность создавать новые стратегии и следить за тенденциями в аудитории. Анализ отчетов может использоваться для составления прогнозов и даже создания контрольных показателей для последующих вопросников.

5. Анонимность. В социологических опросах не нужно указывать личность. Но для обеспечения чувства точной конфиденциальности лучше использовать компьютерное анкетирование. Анонимное компьютерное интервьюирование дает самые точные результаты.

6. Легкая стандартизация. Исследователь может быть уверен, что все участники выборки отвечают на одни и те же пункты.

Проведение анкетирования имеет следующие недостатки:

1. Используя почтовое анкетирование, исследователь никогда не может быть уверен, что тот, кому была отправлена психологическая анкета, действительно заполнит ее.

2. Исследователь не может быть полностью уверен, что задаваемые вопросы значат для всех информантов то же, что и для исследователя.

3. Нечестность. Люди не могут быть полностью правдивыми в своих ответах. Это может произойти по разным причинам, в том числе из-за предвзятости социальной желательности и попыток защитить частную жизнь.

4. Некоторые данные трудно анализировать. Вопросники дают много данных. Открытые вопросы допускают индивидуальные ответы, которые не могут быть определены количественно и должны быть рассмотрены человеком.

5. Пропущенные пункты. При использовании вопросников есть вероятность, что некоторые пункты будут проигнорированы.

Таким образом, социологические исследования и опросы обеспечивают как минимум двухсторонний поток информации между потребителями услуг и поставщиками, как максимум, предоставляют данные необходимые для принятия решений неограниченным кругом пользователей. А в сфере деятельности направленной на развитие личной карьеры молодого специалиста, расширения возможностей получения дополнительных компетенций, насыщение рынка труда конкурентоспособными специалистами, социологические исследования играют важную роль.

### Список литературы:

1. Корнеева М.Ю. Возможности и границы применения количественных и качественных социологических методов в исследовании социальных ценностей// М.Ю. Корнеева – Электронный ресурс [Режим доступа]: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-i-granitsy-primeneniya-kolichestvennyh-i-kachestvennyh-sotsiologicheskikh-metodov-v-issledovanii-sotsialnyh-tsennostey-2/viewer>
2. Темницкий А.Л. Учебное исследование по эмпирической социологии / А. Л. Темницкий ;МГИМО(У) МИД России, каф. социологии. – М. : МГИМО, 2003. – 248 с. - Электронный ресурс [Режим доступа]: <https://mgimo.ru/upload/iblock/7f8/7f8a6ed9333250bd7b654daf9e96deb7.pdf>
3. Сайт Регионального центра содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»// Электронный ресурс – [Режим доступа]: <http://rcst.cfuv.ru>

*Хвалько Татьяна Геннадьевна  
заместитель начальника  
Главного управления образовательной деятельности  
Белорусского государственного университета*

## **Функционирование системы распределения и трудоустройства выпускников на примере Белорусского государственного университета**

Центр карьеры БГУ, существовавший ранее виртуально на базе студенческого отдела управления кадров, начал свою деятельность в рамках Главного управления образовательной деятельности с 10 сентября 2018 года.

На сегодняшний день **основными задачами Центра карьеры** являются:

- ✓ создание системы профориентационной поддержки абитуриентов, студентов и выпускников;
- ✓ проведение маркетинга образовательных услуг в республике и за рубежом;
- ✓ разработка предложений по открытию новых образовательных программ, стратегии и основным направлениям развития университетского образования;
- ✓ методическое обеспечение и координация работы кафедр факультетов по проведению исследований проблем трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников;
- ✓ перспективное планирование потребности в специалистах;
- ✓ организация прохождения учебной и производственной практик;
- ✓ налаживание партнерских отношений с организациями и учреждениями, вовлечение их в образовательный процесс, создание филиалов кафедр и учебно-производственных лабораторий на предприятиях.

**Нормативно правовая база**, регулирующая вопросы трудоустройства выпускников, представлена актами государственного управления.

Для удобства их можно разделить на две группы.

**Первая** – это акты, которые непосредственно регулируют порядок формирования заказа на подготовку специалиста, прием в университет.

**Вторая** – это акты, регулирующие вопросы распределения и трудоустройства.

Локальных правовых актов БГУ по вопросам трудоустройства не предусмотрено.

Развитие современной системы высшего образования невозможно без тесного и активного взаимодействия с организациями-заказчиками кадров. При этом важным для учреждений высшего образования (далее-УВО) в частности и БГУ в целом является перспективное планирование потребности в специалистах и максимальное приближение компетенций выпускников к требованиям их потенциальных работодателей.

**Вузу необходимо быть более гибким и подвижным.** Сегодня невозможно обеспечить практикоориентированность без системной работы с заказчиком кадров. Важна обратная связь и оценка работодателем студента. Без этих компонентов говорить о качестве и полноценности образования нецелесообразно. Важно ориентировать систему образования на творческую самореализацию и индивидуализацию обучения студентов. Это позволит решить многие вопросы, связанные с подготовкой будущих специалистов, востребованных заказчиками и реальным сектором экономики.

Для выполнения этих задач необходимым является участие организаций-заказчиков кадров в образовательном процессе, выделении ими квалифицированных специалистов для преподавания дисциплин профессионального цикла, участие их в государственной аттестации выпускников, организации прохождения учебной и производственной практик на современной оборудовании и современных технологических процессах, создание филиалов кафедр и учебно-производственных лабораторий на предприятиях, целевая подготовка специалистов по заказу. Активное сотрудничество в образовательном процессе организаций-заказчиков кадров – это не просто социальная нагрузка на предприятия, а это обеспечение их эффективного функционирования в будущем.

Таким образом, **успешное трудоустройство** выпускников университета напрямую зависит от **взаимодействия БГУ с работодателями**. Среди форм взаимодействия и практико-ориентированное обучение, и прохождение всех видов практики, в результате чего происходит адаптация выпускника к реальным условиям его будущей работы.

Для осуществления взаимодействия организация, имеющая потребность в подготовке специалистов с высшим образованием, заключает договор о взаимодействии учреждения образования с организацией — заказчиком кадров при подготовке специалистов с высшим образованием или подает в учреждение высшего образования заявку на подготовку специалистов.

Организация, заключившая договор о взаимодействии учреждения образования с организацией — заказчиком кадров при подготовке специалистов с высшим образованием, признается базовой организацией соответствующего учреждения образования.

Базовая организация имеет преимущественное право на удовлетворение своей потребности в специалистах с высшим образованием из числа выпускников. При наличии нескольких базовых организаций удовлетворение потребностей в специалистах с высшим образованием осуществляется в порядке очередности, определяемой исходя из даты заключения соответствующих договоров (всего на сегодняшний день заключено 346 договоров о взаимодействии БГУ с организацией-заказчиком кадров на подготовку специалистов с высшим образованием).

На **100%** специальности дневной формы получения образования обеспечены договорами о взаимодействии и заявками на подготовку специалистов.

Одной из форм взаимной заинтересованности и эффективного взаимодействия ВУЗа, выпускника и работодателя, в основе которого лежит трехсторонний договор «БГУ-студент-организация» является **целевое обучение**. В рамках данного договора организация (предприятие, учреждение) создает условия для практической подготовки студента, предоставляя места практик, поощряет студента за высокие успехи в период обучения. Такой договор позволяет каждой из сторон осознать свои права и ответственность. Главное обязательство организации (предприятия, учреждения) предоставить молодому специалисту работу после окончания университета по полученной специальности. Всего в БГУ на условиях целевой подготовке обучается – 157 человек. Из них подлежит выпуску в 2020 году – 31 человек.

Основной Перечень базовых организаций (организаций, в установленном порядке заключивших договор о взаимодействии Белорусского государственного университета с организацией – заказчиком кадров при подготовке специалистов):

1. Ряд государственных научных учреждений Национальной Академии Наук Республики Беларусь (основные факультеты: биологический, химический, физический )
2. Комитет государственной безопасности, государственный пограничный комитет, следственный комитет, прокуратура, МВД, коллегии адвокатов (факультет международных отношений, юридический факультет)
3. Областные исполнительные комитеты (все факультеты)
4. Отделы образования спорта и туризма областных и районных исполнительных комитетов (педагогическая квалификация)
5. IT компании, резиденты ПВТ (факультет прикладной математики и информатики, факультет радиофизики и компьютерных технологий, механико-математический факультет)



6. Редакционно-издательские учреждения, телерадиокомпании (факультет журналистики, филологический)

Итак, перейдем к **распределению и трудоустройству выпускников БГУ**. В первую очередь хотелось бы рассказать о распределении выпускников, которые получают образование за счет средств республиканского бюджета.

Сама процедура распределения выпускников регулируется Кодексом Республики Беларусь об образовании. Порядок распределения определяется Правительством Республики Беларусь.

Распределение – процедура определения места работы выпускника, осуществляемая государственным учреждением образования в целях социальной защиты выпускников, удовлетворения потребностей отраслей экономики в специалистах, рабочих, служащих.

Место работы путем распределения предоставляется в соответствии с полученной специальностью и (или) присвоенной квалификацией.

В Белорусском государственном университете на каждом факультете создается комиссия по распределению выпускников, состав которой утверждает ректор. Председатель комиссии – декан.

Для организации работы по распределению выпускников составляется **план**, в котором указываются все имеющиеся места для трудоустройства. План размещается на информационном стенде. Студентов знакомят с планом (с предполагаемыми местами для трудоустройства) за месяц до заседания комиссии.

Формируется общеуниверситетский график распределения, который вывешивается на сайте БГУ. График содержит полную информацию о дате, месте, времени проведения заседаний комиссий, а также об ответственных лицах (председатель, секретарь).

На заседания комиссий деканы факультетов приглашают представителей компаний. В основном – это постоянные партнеры БГУ – компании, с которыми заключены договоры о взаимодействии.

Заседания комиссий проходят, как правило, за два месяца до окончания студентами университета (до 30 июня). Решение о распределении выпускника принимается комиссией с учетом:

- результатов успеваемости;
- участия в научно-исследовательской, общественной работе;
- места прохождения производственной и преддипломной практики;
- состояния здоровья, семейного положения и места жительства семьи;
- рекомендации учреждения образования о наиболее целесообразном направлении выпускника на работу;

- его личных пожеланий.

**Место работы выпускнику от имени комиссии предлагает ее председатель.**

Правом выбора из имеющихся на распределении мест работы пользуются выпускники, включенные в банк данных одаренной молодежи и банк данных талантливой молодежи.

Распределение для отдельных категорий выпускников (сироты; инвалиды; дети родителей-инвалидов; беременные женщины; лица, состоящие в браке с лицом, который работает и постоянно проживает в Республике Беларусь; лица, которые распределяются одновременно) осуществляется по их желанию, учитывая те обстоятельства, в которых находится выпускник на момент осуществления этой процедуры.

Базовая организация имеет преимущественное право на удовлетворение своей потребности в специалистах.

Выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, обязаны отработать сроки обязательной работы по распределению, установленные законодательством Республики Беларусь.

Выпускники получают гарантированное место работы, которое им предоставляет университет. И одновременно у них появляется обязанность отработать определенный законодательством обязательный срок работы.

Выпускникам вместе с дипломом выдается свидетельство о направлении на работу. В период срока отработки выпускники являются **молодыми специалистами**.

Выпускники, но подлежащие распределению (направлению на работу), получают право на самостоятельное трудоустройство и получают справку о самостоятельном трудоустройстве.

#### **Гарантии и компенсации молодым специалистам**

1. Право на гарантированное первое рабочее место в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.
2. Право на перераспределение.
3. Оплачиваемый отдых в количестве 30 календарных дней всем выпускникам и 45 календарных дней выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников.
4. За период отдыха выплачивается денежная помощь.
5. Возможность получения компенсации затрат по найму жилья.
6. Регулируемые статьей 96 Трудового кодекса Республики Беларусь выплаты выпускникам, направленным на работу в другую местность.
7. Повышение оклада на 10 % всем молодым специалистам, направленным на работу в государственные организации.

8. Повышение оклада на 10 % молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, получившим степень магистра и направленным на работу в государственные организации (в т.ч. льготные кредиты, очередь на жилье, исключительный порядок увольнения и др.)

Вообще механизм распределения работает очень эффективно.

### **Направление на работу выпускников (для выпускников, получивших образование за счет собственных средств)**

Выпускники, получившие образование за счет собственных средств, по их желанию и при наличии мест работы, оставшихся после распределения, направляются на работу.

И тем, и другим выдается **свидетельство о направлении на работу**.

Выпускники, получившие свидетельство о направлении на работу, обязаны приступить к месту распределения и отработать установленный срок.

Университет обязан контролировать прибытие выпускников, их трудоустройство и отработку на протяжении всего срока обязательной отработки. Учет ведется с помощью баз данных и книг учета свидетельств о направлении на работу и справок о самостоятельном трудоустройстве.

Существует также процедуры:

- перераспределения выпускников
- возмещения средств в республиканский бюджет за неотработанный срок обязательной работы.

**Значительная часть выпускников университета занимается поиском работы самостоятельно. Кто-то из них в период учебы уже находит желаемое место, кто-то на последнем курсе всерьез задумывается о карьере.**

Поиск **первого места работы** для многих молодых специалистов – настоящее испытание. Сказывается неумение грамотно составить резюме, презентовать себя, и конечно, отсутствие опыта. Как с грустью шутят выпускники: «А где этот опыт взять, если без него на работу не берут».

3 апреля 2014 года в БГУ впервые прошло такое масштабное мероприятие как Карьерный форум (первоначальное название – «День карьеры весна 2014», День карьеры осень 2014», День карьеры Юбилейный и т.п.) с участием студентов всех факультетов и образовательных институтов БГУ. До этого в БГУ организовывались встречи с **профильными организациями** на отдельных факультетах. Живой интерес как со стороны студентов, так и работодателей подтолкнул организаторов о системности проведения данного мероприятия.

Особенностью весеннего сезона «День карьеры Весна -2015» стало масштабность его проведения. Услугами и предложениями «Дня карьеры» смогли воспользоваться не только студенты БГУ, но и обучающиеся всех столичных учреждений высшего образования.

В основу концепции мероприятия «Карьерный форум БГУ – 2018» положена идея модели «Университета 3.0». Совершенствование взаимодействия УВО с заказчиками кадров, укрепление связи образования и предприятий стали ключевыми темами работы трех секций: «Студентам», «Компаниям» и «Координаторам подразделений БГУ». Впервые в рамках форума организован конкурс «Видеорезюме», что явилось уникальной возможностью для молодежи освоить технику составления современного вида резюме. Все зарегистрированные студенты смогли в течение двух дней пройти обучение по составлению презентационного ролика. Лучшие «визитки» были продемонстрированы на форуме во время открытого показа. Участниками секции «Компаниям» стали представители БГУ и руководители организаций. Каждая из сторон рассказала об эффективных формах взаимодействия в решении вопросов трудоустройства молодых специалистов. Впервые на форуме была организована секция «Координаторам БГУ». Направлена она на совершенствование работы подразделений университета по трудоустройству студентов и взаимодействия с работодателями. Спикерами выступили известные эксперты и бизнес-тренеры, которые поделились актуальными методами поиска вакансий для молодых специалистов, работе со студентами и капитализации личного бренда. О правовых аспектах рассказывали юристы, а HR-менеджеры поделились опытом подбора и секретами взаимодействия рекрутеров с университетами.

В 2018/2019 учебном году БГУ организовал проведение для студентов практикума «Поиск работы», где каждый желающий смог не только получить необходимые для построения карьеры знания, но и пройти реальное собеседование, не выходя из аудитории.

Мы ищем любые пути взаимодействия с заказчиками кадров, с работодателями для того, чтобы трудоустроить наших студентов. Стараемся смотреть вперед и понимать, что выпускникам нужно оказывать помощь, в том числе, показывать, как выстраивать свои отношения с будущими работодателями, с компаниями.

**Практикум «Поиск работы»** состоял из лекционных и практических занятий, которые проводил приглашенный преподаватель - руководитель проекта «kandidat.by», специалист в области подбора персонала. Он поделился с участниками актуальной информацией о рынке труда, рассказал о каналах поиска вакансий и нюансах того, как составить резюме, если нет опыта работы.

Своеобразным экзаменом для усвоивших курс явился **Speed-meeting**: HR-специалист того сегмента рынка труда, который соответствует специальности участников, давал студенту пять минут на самопрезентацию – условия максимальное приближенные к реальным.

Получив такие навыки на реальном собеседовании, студент четко понял, что ищут, чего хотят, что могут сделать для этого и что может дать компания.

Сегодня, привлекая в образовательный процесс специалистов-практиков, на многих факультетах темы дипломных работ согласовываются с заказчиками кадров.

Компании в течение учебного года проводят в учебных аудиториях мастер-классы, презентации или просто приходят специалисты и рассказывают студентам о своей ежедневной работе.

Компании разрабатывают бизнес-кейсы для студентов. Предлагают студентам провести маркетинговые исследования (например, для банка).

Университет по заказу компании организывает научную конференцию. По итогам конференции издается сборник.

Например, экономический факультет проводит бизнес-стартап-форумы. Студенты представляют бизнес-проекты. На защиту проектов приглашаются заказчики.

Итак, основными формами взаимодействия БГУ и работодателей с целью успешного распределения и трудоустройства студентов являются:

- Формирование заказа на подготовку
- Организация практик
- Организация и проведение мероприятий
- Организация и проведение Карьерного форума
- Реализация проектов по заказу базовых организаций
- Формирование баз данных
- Разработка и ведение учебных программ дополнительного образования
- Электронный ресурс
- Распределение

## **Работа в студенческом совете как средство профессионального развития личности студента (на примере работы Центра карьеры ННГУ им. Н.И. Лобачевского)**

Проблема профессионального развития и становления личности студента в стенах высшего учебного заведения имеет особое значение. **С каждым годом работодатели повышают свои требования к соискателям:** всё чаще делается акцент не на формальные критерии, например, диплом, сертификаты, опыт работы, а на **компоненты профессионального становления**, такие как профессиональное мышление, интересы, мотивация и другие. Поэтому студентам необходимо приобретать не только знания, умения и навыки по своей специальности, которые, несомненно, являются фундаментом профессиональной подготовки. Также очень важно **развивать у будущих специалистов ценностно-мотивационное отношение к профессии, социально значимые и личностные качества.** Это развитие существенно отразится на повышении конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений на рынке труда в современных условиях и несомненно повлияет на эффективность работы центров карьеры в лучшую сторону.

С точки зрения компетентного подхода профессиональное становление личности студента рассматривается через становление мотивационного, когнитивно-деятельностного, оценочно-рефлексивного и информационного компонентов [1].

1) **Мотивационный компонент** профессионального становления можно оценить с помощью изучения профессиональной мотивации и профессиональных интересов.

2) **Когнитивно-деятельностный компонент** можно оценить с помощью диагностики интеллектуальных способностей, но не только наличного уровня (например, для гуманитарных специальностей - уровень лексики, для технических - вычисления), но и потенциала человека (логические способности, внимание, эрудиция).

3) **Оценочно-рефлексивный компонент** больше всего связан с оценкой установок личности: осознает ли личность ответственность за свои действия, уверенность в себе, настойчивость в достижении цели, склонность к творчеству.

На наш взгляд, требуется новый подход к решению проблемы развития профессионального становления студентов. Поэтому мы полагаем, что в

процессе профессионального обучения очень важно, чтобы студенты воспринимали себя не просто субъектами образовательного процесса, а видели перспективу своей будущей профессиональной деятельности.

Среда вуза располагает такой возможностью, которая будет способствовать продуктивному профессиональному становлению и развитию личности студента — это участие в деятельности студенческого объединения при Центре карьеры высшего учебного заведения.

Мы провели исследование влияния участия студентов в деятельности студенческого совета Центра карьеры ННГУ на развитие личностных компонентов профессионального становления [2].

Выборка исследования составила 30 человек - члены студенческого совета "Потенциал" при Центре Карьеры ННГУ и 30 человек студенты, не вовлеченные в деятельность студенческого совета [3].

В качестве методики исследования был использован диагностический комплекс «Профкарьера», разработанный Центром тестирования и развития МГУ «Гуманитарные технологии» [4]. Методика разработана с учётом возрастных особенностей студенчества.

Статистическая обработка результатов исследования осуществлялась в компьютерной программе **IBM SPSS Statistics Standard Edition**. Оценка различий проводилась с помощью непараметрического U-критерия Манна — Уитни для двух независимых выборок.

Результаты проведенного в данной работе эмпирического исследования позволяют сформулировать следующий **вывод**: у студентов, участвующих в деятельности студенческого совета, в отличие от студентов, не вовлеченных в эту деятельность, более развиты такие компоненты профессионального становления как:

1. Мотивационный компонент, а именно профессиональная мотивация и профессиональные интересы (по шкалам: «Мотивация Достижения»  $p < 0,05$ , «Комфорт»  $p < 0,01$ , «Престиж»  $p < 0,05$ ) и профессиональные интересы (по шкалам: «Предприниматель»  $p < 0,01$ , «Администратор»  $p < 0,05$ );

Представители студенческого совета готовы многого добиваться в своей работе, они активно стремятся к независимости и реализации себя через преодоление трудностей, также они ориентированы на получение новых знаний и опыта, на расширение сферы деятельности и общения.

Их в меньшей степени беспокоит вопрос физического комфорта в процессе выполнения работы. Стремление к новым достижениям у представителей студенческого совета сильнее, чем к вопросам комфорта в процессе выполнения работы.

Они явно заинтересованы в престижной работе, которая будет высоко цениться в обществе и позволит получить признание. Их может заинтересовать работа в крупных и известных компаниях, а также различные популярные и востребованные в наше время профессии и позиции. Совершенно не удивительно, что члены студенческого совета стремятся к престижной работе. Ведь участие в деятельности студенческого совета даёт возможность попробовать себя на управленческой и руководящей должности, а также студенты приобретают прямые контакты с ведущими работодателями города.

У членов студенческого совета существует явный **интерес к карьерному развитию**, который связан с "предпринимательской" деятельностью. Их привлекают более динамичные и нестабильные формы деятельности, где очень важно создать что-то новое, а не сохранить старое. Можно точно сказать о том, что сильная сторона студенческого совета "Потенциал" заключается именно в гибкости и склонности к импровизации.

2. Когнитивно-деятельностный компонент, а именно интеллектуальные способности (по шкалам: «Вычисления»  $p < 0,05$ , «Внимание»  $p < 0,05$ ):

Члены студенческого совета "Потенциал" более успешно владеют вычислительными умениями и навыками, а именно они умеют обращаться с большими объемами числовой информации, применять различные способы обработки данных.

Также у них наблюдается предрасположенность к кропотливой монотонной работе, требующей высокой точности и аккуратности. Более высокие результаты чем у студентов, не вовлеченных в деятельность студенческого совета, говорят о более высоком умении сконцентрироваться на время, необходимое для усвоения информации.

Все эти умения очень важны для работы в студенческом совете, ведь каждый день приходится сталкиваться с новыми рабочими задачами, которые требуют серьёзного сосредоточения внимания для их успешного решения.

3. Личностные особенности (по шкалам: «Экстраверсия»  $p < 0,01$  и «Доминантность»  $p < 0,01$ ):

Члены студенческого объединения ориентированы на "внешний мир", на людей, события. Они не любят однообразия, а предпочитают спокойствию новые впечатления.

Они склонны играть ведущую роль в общении, легко и непринужденно вступают в разговор, ориентированы на инициативу в его ведении. Такие люди в общении, быстро находят контакт с людьми, не склонны скрывать своего мнения, рассуждают в диалоге с другими.



Несомненно, работа в студенческом совете располагает к общению со многими людьми, поэтому студенты развивают свои коммуникативные навыки.

Таким образом, благодаря проведенному исследованию, мы можем сделать вывод о том, что у студентов, участвующих в деятельности студенческого совета, в отличие от студентов, не входящих в него, наблюдаются некоторые различия личностных компонентов профессионального становления.

Можно с уверенностью сказать о том, что специфика деятельности студенческого совета накладывает свой отпечаток на результаты тестирования: ведь студенты действительно стремятся к разработке новых форм мероприятий, например, часто создаются новые концепции для дней карьеры, деловых игр и тренингов по профилю подготовки специалистов на факультете.

Полученные данные могут быть применены на практике в работе центров карьеры, сталкивающихся в своей профессиональной деятельности с проблемами профессионального становления и развития студентов. Можно рекомендовать студенту данную деятельность - работу в студенческом объединении, как эффективную форму помощи в развитии профессионального становления, и как следствие повышение его конкурентоспособности на рынке труда.

### Список литературы

1. Остроумова Е. Н. Готовность к профессиональному становлению студентов: сущность и структура // Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина». 2010. № 3. С. 92-94.

2. О Центре карьеры ННГУ им. Н.И. Лобачевского [Электронный ресурс] / URL: <http://www.career.unn.ru/istoriya/> (дата обращения: 10.02.2020).

3. О студенческом совете «Потенциал» при Центре карьеры ННГУ им. Н.И. Лобачевского [Электронный ресурс] / URL: <http://www.career.unn.ru/potencial/> (дата обращения: 10.02.2020).

4. Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» МГУ им. М.В. Ломоносова / «Методическое пособие по комплексу «Профкарьера». С. 151.

**Для заметок**

---

**Для заметок**

---

*Научное издание*

**«Молодые специалисты на современном рынке труда:  
результаты опросов и предложения по повышению  
эффективности работы центров карьеры».**

Сборник докладов  
по материалам Всероссийского вебинара  
19 февраля 2020 г.

Тверской государственной университет  
Центр содействия трудоустройству молодёжи

г. Тверь, ул. Желябова, 33  
Тел. (4822) 35-89-42  
Web-сайт: <http://cstm.tversu.ru/>  
E-mail: [sbt@tversu.ru](mailto:sbt@tversu.ru)

Отпечатано с авторских оригиналов