

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.5

<https://doi.org/10.25198/2077-7175-2022-5-20>

ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ ЦЕНТРОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА И КАРЬЕРЫ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. С. Дружинина

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова, Москва, Россия
e-mail: druzhininaes@minobrnauki.gov.ru

Аннотация. Современные выпускники образовательных организаций высшего образования (ООВО) демонстрируют значительный уровень тревожности, который обусловлен трудностями поиска места работы, возможного трудоустройства. Они не обладают навыками поведения применительно к рынку труда, а также эффективного использования технологий по поиску и трудоустройству. Поэтому многие ООВО во все большей степени начинают уделять внимание комплексу вопросов по содействию трудоустройству и адаптации выпускников на национальном и региональном рынках труда.

Цель настоящей статьи заключается в теоретическом обосновании и разработке организационно-экономического механизма развития центров трудоустройства и карьеры при высших учебных заведениях. Теоретико-методологической основой статьи выступили научные труды ведущих отечественных и зарубежных ученых и специалистов в области экономики труда и теории управления. При решении теоретических и практических задач обеспечения эффективного трудоустройства и планирования карьеры были использованы общенаучные методы исследования, методы системного и сравнительного анализа, экспертных оценок, стратегического планирования, организации и управления волонтерской деятельностью.

В статье сформулирован комплексный научный подход к решению задач нормативно-правового, экономического, социального, организационно-управленческого, кадрового, научно-методического, информационно-технологического, материально-технического и сервисного обеспечения деятельности Центра трудоустройства и карьеры при экономическом высшем учебном заведении с привлечением волонтеров. Определены основные программные мероприятия по развитию Центра в соответствии с этапами процесса управления трудоустройством и карьерой, которые позволяют сформировать контуры программ и одновременно разработать дорожные карты развития. Научная новизна статьи состоит в теоретическом обосновании и разработке организационно-экономического механизма развития центров трудоустройства и карьеры при высших учебных заведениях, позволяющего на основе сопоставимого развития волонтерского движения и сетевого наставничества эффективно управлять процессами исследования рынка труда и занятости, повышения квалификации, профессиональной ориентации, планирования карьеры и трудоустройства выпускников ООВО.

В статье предложены практические рекомендации, которые позволят экономическим ООВО совершенствовать организационную структуру и способы формирования стратегий развития центров трудоустройства и карьеры; использовать систему показателей оценки деятельности и развития указанных центров; организовать подготовку волонтеров для работы в центрах и разработать программы развития центров с учетом особенностей рынка труда и занятости; провести мониторинг трудоустройства выпускников.

Ключевые слова: стратегия развития высшего образования, организационно-экономические механизмы развития, механизмы адаптации, управление карьерой, планирование карьеры, управление трудоустройством, центры трудоустройства и карьеры.

Для цитирования: Дружинина Е. С. Предпосылки развития центров трудоустройства и карьеры в системе высшего образования // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2022. – № 5. – С. 20–30, <https://doi.org/10.25198/2077-7175-2022-5-20>.

PREREQUISITES FOR THE DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT AND CAREER CENTERS IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION

E. S. Druzhinina

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

e-mail: druzhininaes@minobrnauki.gov.ru

Abstract. Modern graduates of educational institutions of higher education (hereinafter referred to as OOVO) demonstrate a significant level of anxiety, which is due to the difficulties of finding a job, possible employment. They do not have the skills of behavior in relation to the labor market, as well as the effective use of technologies for search and employment [2, 9, 12]. Therefore, many CSOs are increasingly beginning to pay attention to a set of issues to promote employment, as well as the adaptation of graduates in the national and regional labor markets.

The purpose of this article is to theoretically substantiate and develop an organizational and economic mechanism for the development of employment and career centers at higher educational institutions. The theoretical and methodological basis of the article is the scientific works of leading domestic and foreign scientists and specialists in the field of labor economics and management theory. In solving theoretical and practical problems of ensuring effective employment and career planning, general scientific research methods, methods of systematic and comparative analysis, expert assessments, strategic planning, organization and management of volunteer activities were used

The article formulates a comprehensive scientific approach to solving the problems of regulatory, economic, social, organizational and managerial, personnel, scientific and methodological, information technology, logistical and service support for the activities of the Center for Employment and Career at an economic higher educational institution with the involvement of volunteers. The main program measures for the development of the Center have been identified in accordance with the stages of the employment and career management process, which make it possible to form the contours of programs and at the same time develop roadmaps for the development of the Center for the next planning period. The scientific novelty of the article consists in the theoretical substantiation and development of an organizational and economic mechanism for the development of employment and career centers at higher educational institutions, which allows, on the basis of comparable development of the volunteer movement and network mentoring, to effectively manage the processes of labor market and employment research, professional development, vocational guidance, career planning and employment of graduates of the

The article offers practical recommendations that will allow economic organizations to improve the organizational structure and ways of forming strategies for the development of employment and career centers; use a system of indicators for evaluating the activities and development of these centers; organize the training of volunteers to work in the centers and develop programs for the development of centers taking into account the specifics of the labor market and employment; monitor the employment of graduates.

Key words: higher education development strategy, organizational and economic development mechanisms, adaptation mechanisms, career management, career planning, employment management, employment and career centers.

Cite as: Druzhinina, E. S. (2022) [Prerequisites for the development of employment and career centers in the system of higher education]. *Интеллект. Инновации. Инвестиции* [Intellect. Innovations. Investments]. Vol. 5, pp. 20–30, <https://doi.org/10.25198/2077-7175-2022-5-20>.

Введение

Вопросам развития центров трудоустройства и карьеры в России уделяется определенное внимание, но, к сожалению, исследования носят достаточно отрывочный, разобщенный характер [1, 2]. Современные выпускники образовательных организаций высшего образования (ООВО) демонстрируют значительный уровень тревожности, который обусловлен трудностями поиска места работы, возможного трудоустройства. Они не обладают навыками поведения применительно к рынку труда, а также эффективного использования технологий по поиску и трудоустройству [2, 9, 12].

В настоящее время отсутствуют концептуальная модель и соответствующий ей механизм адаптационного обеспечения деятельности и развития Центра трудоустройства и карьеры при ООВО с привлечением молодых специалистов на предприятия потенциального работодателя с помощью волонтеров, способных помочь как в подборе рациональных инструментов построения коммуникаций между всеми заинтересованными сторонами, так и в решении задач патриотического воспитания молодежи. Следует отметить, что важным вопросом в современной практике ООВО по трудоустройству и планированию карьеры яв-

ляется разработка и внедрение механизма адаптационного обеспечения деятельности и развития ЦТК при ООВО с привлечением волонтеров [3, 11, 15, 18]. Значимой составляющей адаптационного механизма являются Центры трудоустройства и карьеры (ЦТК), главной целью деятельности которых следует считать оказание помощи выпускникам и студентам в построении трудовой карьеры, а также помощь в трудоустройстве на работу к партнерам ООВО [13, 17, 19].

В данной статье предпринята попытка рассмотреть организационную структуру центров трудоустройства и карьеры, позволяющую структурировать предпосылки развития данного Центра при экономических образовательных организациях высшего образования с учетом особенностей современного рынка труда и занятости. Предлагаемая организационная структура ЦТК основана на адаптационном обеспечении деятельности Центра потребностям рынка труда (рисунок 1).



Рисунок 1. Основные структурные составляющие Центра трудоустройства и карьеры при экономической образовательной организации высшего образования

Источник: разработано автором

Представим далее подробное описание задач и функций структурных подразделений ЦТК.

Организационная структура ЦТК Головной офис

Головной офис отвечает за общее руководство, за формирование стратегии в области карьерного развития выпускников, за управление персоналом, за информационное обеспечение и внедрение цифровых технологий в процессы карьерного продвижения выпускников.

Функции «Головного офиса»:

- цифровое сопровождение и информационное обеспечение управленческих решений по вопросам управления трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО, а также по вопросам осуществления волонтерской поддержки и сопровождения студентов и выпускников;
- проведение аттестации и сертификации (при необходимости) работников ЦТК;
- разработка планов стратегического развития процессов трудоустройства и планирования карьеры и услуг по рациональному сопровождению

студентов и выпускников при нахождении ими своего первого рабочего места для выбранного направления профессиональной подготовки.

Цели, комплекс задач для «Головного офиса»:

- обеспечение повышения уровня, а также эффективное применение и преумножение личностно-квалификационного потенциала работников ЦТК, волонтеров, которые заняты в процессах управления трудоустройством и карьерой студентов и выпускников ООВО в рамках критерия роста образовательного, экономического (научно-исследовательского) и социального (профориентационного) потенциала конкретного направления профессиональной подготовки в ООВО [4];
- рациональное стимулирование участников процессов управления трудоустройством и карьерой студентов и выпускников ООВО к применению новейших производительных технических средств и цифровых технологий для обеспечения более тесных и результативных взаимодействий ООВО, студентов и выпускников, работодателей в части уточнения требований к программам образовательной и практической подготовки;
- рациональное стимулирование участников

процессов управления трудоустройством и карьерой студентов и выпускников ООВО к применению новейших производительных технических средств и технологий в активностях волонтеров по сопровождению и консультационной поддержке студентов и выпускников в рамках поиска ими первого рабочего места;

– поддержка и реализация комплекса мероприятий по расширению и рационализации информационных ресурсов, необходимых для осуществления процессов трудоустройства и планирования карьеры, включая и эффективное использование инструментария больших данных применительно к проектированию конкретных действий и активностей Центра для студентов и выпускников ООВО;

– обеспечение повышения эффективности деловых коммуникаций Центра по вопросам управления трудоустройством и карьерой студентов и выпускников ООВО, а также усиление активностей в части формирования системы международных стажировок и программ практической подготовки.

Отдел разработки программ карьерного развития

Отдел отвечает за обеспечение разнообразия и актуализацию перечня программ карьерного развития с учетом современного и перспективного спроса на выпускников экономической образовательной организации высшего образования.

Функции «Отдела разработки программ карьерного развития»:

– формирование и повышение эффективности использования научно-методической библиотеки в части проектирования и осуществления процессов по управлению трудоустройством и карьерой студентов и выпускников ООВО;

– обеспечение аккумулирования и распространения лучших практик в части проектирования и осуществления процессов по управлению трудоустройством и карьерой студентов и выпускников ООВО;

– формирование реестра существующих программ карьерного развития для реализуемых направлений профессиональной подготовки, пула работодателей и требований рынка труда к профессиональным компетенциям выпускников ООВО.

Цели, комплекс задач для «Отдела разработки программ карьерного развития»:

– формирование и повышение эффективности научно-методической базы по вопросам проектирования и осуществления процессов по управлению трудоустройством и карьерой студентов и выпускников ООВО, а также подготовка комплекса методических материалов в части реализации совместных программ развития карьеры с работодателями и государственными структурами;

– разработка рекомендаций по ликвидации дублирующих, а также не обладающих потребительской ценностью программ профессиональной подготовки, программ карьерного развития для оптимизации ресурсной базы реализации процессов по управлению трудоустройством и карьерой студентов и выпускников ООВО;

– обеспечение роста удельного веса многопрофильных программ карьерного развития, как для студентов и выпускников ООВО, также и для абитуриентов, собирающихся поступать в ООВО, в части реализации комплекса профориентационных мероприятий по представлению наиболее востребованных процессов в регионах и в России в целом;

– обеспечение роста удельного веса современных программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации и увеличение их ценностной составляющей для абитуриентов, студентов и выпускников через активное привлечение к программам развития карьеры широкого спектра работодателей;

– обеспечение повышения уровня привлекательности вложений абитуриентов и их родителей в программы профессиональной подготовки ООВО посредством снижения рисков нетрудоустройства для студентов и выпускников через освещение результативности программ карьерного развития ООВО;

– обеспечение роста объемов, а также повышение эффективности и условий по привлечению ресурсов в программы карьерного развития по критерию роста удовлетворенности работодателей от качества подготовки выпускников ООВО и по критерию снижения работодателями расходов от ухода молодых специалистов [9];

– повышение уровня отдачи, а также ускорение окупаемости ресурсов ООВО, направляемых на разработку и реализацию программ карьерного развития в части осуществления совместных проектов с работодателями.

Отдел взаимодействия с потенциальными работодателями

Отдел отвечает за организацию работ по карьерному продвижению выпускников, как через систему личных контактов, так и с использованием цифровых технологий в рамках функционирующей экономической образовательной организации высшего образования.

Функции отдела взаимодействия с потенциальными работодателями:

– технико-технологическое обеспечение взаимодействий ЦТК с потенциальными работодателями;

– формирование каналов взаимодействий для разных категорий студентов, выпускников ООВО и работодателей через основные и вспомогательные

каналы коммуникаций и на основе широкого спектра цифровых технологий и инструментов.

Цели, комплекс задач для «Отдела взаимодействия с потенциальными работодателями»:

- ориентация на модернизацию технологической базы применительно к организации взаимодействия с работодателями посредством увеличения числа практик и стажировок, а также увеличения количества случаев принятия на первое рабочее место студентов и выпускников ООВО;

- ориентация по оптимизации результатов деятельности по управлению трудоустройством и карьерой студентов, выпускников ООВО и получение эффекта масштаба при взаимодействии ЦТК и работодателей применительно к интеграции их в процессы образовательной и научной деятельности ООВО [15];

- ориентация на оптимизации включение работодателей в процессы подготовки выпускных квалификационных работ и магистерских диссертаций студентов и выпускников ООВО;

- обеспечение повышения уровня конкурентоспособности выпускников ООВО на национальном и региональном рынках труда (за счет полного учета требований работодателей к квалификации и компетентным характеристикам студентов и выпускников);

- обеспечение повышения роли сетевой организации комплекса образовательных и научных процессов ООВО на степень готовности студентов и выпускников выполнять свои профессиональные обязанности на рабочих местах и повышение уровня устойчивости сетевых взаимодействий ООВО и работодателей;

- ориентация на обеспечение понижения уровня рисков отрицательного опыта трудоустройства студентов и выпускников ООВО и расширение масштабов деятельности Центра по поиску новых мест практик и стажировок.

Важно понимать, что Отдел взаимодействия с потенциальными работодателями в рамках ЦТК зависит от направлений профессиональной подготовки в ООВО и может быть и специализированным (при узкой направленности образовательных и научных процессов в ООВО), и многопрофильными (при наличии значительной групп образовательных программ профессиональной подготовки). Выбор возможного профиля Отдела связан с пониманием востребованности в современных экономических условиях различных укрупненных групп специальностей подготовки в рамках чего и будут корректироваться функции, комплекс задач работников Отдела взаимодействия с потенциальными работодателями.

Отдел по работе с волонтерами

Отдел осуществляет функцию агрегатора сообщества волонтеров, а также отвечает за рациональ-

ное включение и за эффективное использование волонтеров при реализации программ карьерного развития выпускников.

Функции отдела по работе с волонтерами:

- учет возможных и потенциально эффективных форм участия волонтеров в сопровождении процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО, в сопровождении процессов первого трудоустройства выпускников на рабочих местах работодателей, в нахождении условий и возможностей повышения квалификации и компетентностного уровня выпускников с учетом требований рынка труда и конкретных работодателей;

- ведение реестра, а также обучение волонтеров специфике сопровождения процессов трудоустройства и планирования карьеры при образовательных организациях высшего образования, анализ профессиональных результатов (неудач и успехов) и осуществление мотивации волонтеров к улучшению уровня своей подготовки, стимулирование студентов ООВО быть волонтерами для сопровождения и понимания сути реализуемых процессов трудоустройства и планирования карьеры;

- планирование и разработка комплекса мероприятий волонтерской деятельности применительно к учету особенностей реализуемых процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО.

Цели, комплекс задач отдела по работе с волонтерами:

- реализация комплекса работ по усилению и расширению научно-методической базы организации волонтерской деятельности применительно к участию волонтеров в процессах трудоустройства и планирования карьеры, включая также и базы самых оптимальных практик ведения волонтерской деятельности по сопровождению студентов и выпускников ООВО в их взаимодействиях с работодателями;

- обеспечение повышения уровня, а также рациональное применение личностно-квалификационного и компетентностного потенциала волонтеров, которые участвуют в процессах трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО;

- рациональное развитие форм социального волонтерства, а также обеспечение включения в процессы трудоустройства и планирования карьеры за счет активностей волонтеров лиц, имеющих ограниченные возможности здоровья, с точки зрения оказания им помощи в адаптации к требованиям конкретных работодателей и конкретных рабочих мест;

- рациональное развитие форм экологического волонтерства, а также повышение уровня понимания студентами и выпускниками ООВО требований к работодателям в аспекте реализации

современных программ защиты среды и улучшения климата;

– рациональное развитие форм событийного волонтерства, а также обеспечение эффективной помощи абитуриентам, студентам и выпускникам по включению и адаптации их в профориентационную и профессиональную жизнь в рамках знакомства с работодателями;

– рациональное развитие форм спортивного волонтерства, а также активная помощь студентам и выпускникам ООВО в укреплении и повышении потенциала физического, душевного здоровья с точки зрения умения справляться с физическими и психологическими проблемами трудоустройства и включения в профессиональную деятельности на рабочем месте;

– рациональное развитие форм культурного волонтерства, а также приобщение абитуриентов, студентов и выпускников к социальной и культурно-нравственной экосистеме работодателей-партнеров ООВО;

– активное развитие форм патриотического волонтерства, а также трансляция студентам и выпускникам главных ценностных установок успешной профессиональной деятельности и планирования карьеры.

Отдел сервисного сопровождения

Отдел отвечает за качество и удовлетворенность от реализуемых программ карьерного развития и от результатов карьерного продвижения выпускников.

Функции отдела сервисного сопровождения:

– изучение рынка образовательных услуг, рынка труда, рынка молодежной занятости, а также оценка внешней, внутренней среды процессов трудоустройства и планирования карьеры при образовательных организациях высшего образования;

– осуществление различных форм маркетингового, рекламного, а также PR сопровождения процессов трудоустройства и планирования карьеры ООВО, выдающихся студентов и выпускников ООВО, актуального характера программ профессиональной подготовки и переподготовки ООВО [11];

– разработка программ по управлению рисками и нейтрализации угроз процессам трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО.

Цели, комплекс задач «Отдела сервисного сопровождения»:

– ориентация на усиление контроля в отношении рыночного пространства применительно к рынку труда, к рынку образовательных услуг, к рынку молодежной занятости;

– ориентация на формирование и расширение комплекса условий в части саморегулирования активностей участников процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускни-

ков ООВО, отдельных работодателей – партнеров ООВО;

– ориентация на достижение рационального уровня расходов, которые связаны с изучением рынка труда, рынка образовательных услуг, рынка молодежной занятости, а также с продвижением студентов и выпускников, программ профессиональной подготовки ООВО;

– ориентация на обеспечение применения самых эффективных практик - бенчмаркинг программ трудоустройства и карьерного развития для нужд комплексной адаптации студентов и выпускников к требованиям работодателей, включая и применение бенчмаркинг подготовки и участия волонтеров в исследуемых процессах ООВО;

– обеспечение условий улучшения имиджа ООВО как социально ответственной организации в части подготовки выпускников в соответствии с требованиями работодателей, включая и улучшение имиджа самих выпускников ООВО как готовых специалистов, ориентированных на реализацию траектории успешной карьеры и лояльных к работодателям, принявшим участие в их становлении как профессионала;

– обеспечение улучшения имиджа программ профессиональной подготовки и переподготовки выпускников ООВО, программ практик и стажировок, включая и программы международного обмена, нацеленных на рост квалификационного и компетентностного потенциала студентов и выпускников;

– ориентация на обеспечение сокращения числа и последствий имиджевых и материальных ущербов, обусловленных рисками неудачных процессов трудоустройства, неуспешных карьерных траекторий студентов и выпускников ООВО, включая и риски от неадекватных действий работодателей, несоответствия программ профессиональной подготовки требованиям рынка труда, непрофессиональных действий студентов и выпускников ООВО на рабочих местах, рисков, связанных с неудачной реализацией третьей миссии ООВО, других субъектов рынка труда, рынка молодежной занятости, рисков сокращения участия государства в процессах трудоустройства и планирования карьеры, рисков негативного влияния активностей волонтеров на восприятие процессов трудоустройства и планирования карьеры, рисков недобросовестных действий прочих работников ЦТК и ООВО в целом.

Отдел контроля и аудита занятости выпускников

Отдел отвечает за состояние информационного пространства освещения результатов в сфере карьерного развития и карьерного продвижения выпускников экономической образовательной организации высшего образования.

Функции отдела контроля и аудита занятости выпускников:

- организация общественного обсуждения роли и значения ООВО в повышении эффективности процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО;
- проведение аудита качества и эффективности реализации процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО.

Цели, комплекс задач «Отдела контроля и аудита занятости выпускников ООВО»:

- ориентация на повышение степени объективности контроля, а также на формирование информационного позитивного пространства применительно к обсуждению результатов реализации процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО;
- ориентация на повышение масштабы мероприятий контроля соответствия программ профессиональной подготовки требованиям работодателей, а также качеством реализации программ карьерного развития, результатов максимально возможного включения волонтеров в сопровождение процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО;
- ориентация на снижение уровня неотъемлемых рисков процессов трудоустройства и планирования карьеры при образовательных организациях высшего образования посредством информирования абитуриентов, их родителей, студентов и выпускников, работодателей о возможности таких рисков, включая, в том числе, информирование о самых наилучших действиях в рамках наступления указанных неотъемлемых рисков для трудоустройства и планирования карьеры [6, 8];
- ориентация на снижение уровня всех контрольных рисков посредством реализации комплекса процедур по саморегулированию деятельности ООВО в части осуществления процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников;
- ориентация на снижение уровня рисков, связанных с необнаружением недобросовестных практик в процессах трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников посредством повышения уровня ответственности и самосознания волонтеров применительно к пониманию ими важности сопровождения студентов и выпускников при их попытках трудоустроиться для обеспечения стратегического развития ООВО и реализации им третьей миссии в плане повышения качества человеческих ресурсов отдельных регионов и территорий страны;
- ориентация на снижение уровня возможных рисков, связанных с безответственным поведением отдельных участников процессов трудоустройства и планирования карьеры при образовательных организациях высшего образования [7].

Результаты исследования

Структуризация описанных задач и функций позволяет лучше понять специфику интегративной стратегии ЦТК в части объединения функций разработки стратегии и программ карьерного развития, взаимодействия с потенциальными работодателями, информационного обеспечения и внедрения цифровых технологий в процессы карьерного продвижения, активного использования опыта волонтерской деятельности в планировании карьеры, формирования единого пространства для сетевого взаимодействия работодателей и выпускников образовательных организаций высшего образования.

Покажем далее специфику интегративной стратегии ЦТК.

1. В рамках ЦТК ценность услуг по трудоустройству и планированию карьеры будет обусловлена большим количеством и разнообразием данных услуг с учетом множественности портфеля профессиональных образовательных программ и значительного числа работодателей – партнеров ООВО. Также появление в ЦТК таких важных субъектов как волонтеров приведет к значительному повышению уровня позитивных эффектов от участия студентов и выпускников в программах развития карьеры. Данная особенность интегративной стратегии ЦТК будет в значительной степени противоречить фундаментальным положениям экономики, которые связаны с констатацией того факта, что ценность услуги по трудоустройству и планированию карьеры связана с редкостью данной услуги, а изобилие активностей по трудоустройству и планированию карьеры всего спектра ООВО будет снижать уровень ценности данных активностей для студентов и выпускников;

2. Уровень ценности и значимости ЦТК будет увеличиваться экспоненциально применительно к увеличению числа студентов и выпускников и сопровождающих их трудоустройство и карьеру волонтеров. Данный рост будет привлекать в ЦТК при успешности его активностей по трудоустройству и карьеры все новых студентов и выпускников, что может стать причиной хаотичности, а также неконтролируемости процессов трудоустройства и планирования карьеры. Поэтому работа Центра должна быть на постоянном контроле Совета индустриальных партнеров, которые сегодня все в большей степени создаются при ООВО. В перспективе Совет индустриальных партнеров ООВО может стать стратегическим участником процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО;

3. Следует учитывать, что экспоненциальный рост обладает определенной переломной точкой. При достижении данной точки рост и повышение эффективности процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников будет

описываться как лавинообразное событие. В этих условиях характерный для ЦТК недостаточный уровень затрат, ускоренное распространение программ развития карьеры будут сокращать временные интервалы, требующиеся для утраты преимуществ ООВО в сфере трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников. Сокращение временного отрезка будет иметь для ЦТК и волонтеров важность применительно к повышению внимания к тому, что происходит на рынке труда, на рынке услуг профессионального образования, на рынке молодежной занятости для реализации мер по оперативному реагированию на новые угрозы, а также возможности, что повышает значимость работы Отдела сервисного сопровождения;

4. Ключевой закон деятельности ЦТК – это закон, который указывает на возрастающий уровень отдачи для ООВО от вложений ресурсов в разработку программ карьерного развития. Здесь следует отметить, что сетевой рост уровня отдачи создается всеми участниками процессов трудоустройства и планирования карьеры, включая также и деятельность волонтеров. Также важно указать на тот факт, что отдача будет распределяться для всех участников исследуемых процессов – от родителей абитуриентов и заканчивая конкретными работодателями. ООВО, волонтеры, студенты, работодатели вместе создают ценность программ развития карьеры, но результаты будут распределены неравномерно. Данный факт подчеркивает роль и значение волонтеров для ЦТК, поскольку они работают без цели получить нематериальные общественные вознаграждения, а ради цели зарекомендовать себя как профессионала и успешно установить связи для своего последующего трудоустройства;

5. Рост уровня качества, а также производительности сервисного сопровождения процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО со стороны ЦТК приведет к формированию адаптивных версий коммуникаций между ООВО, работодателями, волонтерами, студентами и выпускниками. Данный факт является свидетельством того, что в организации деятельности ЦТК необходимо ориентироваться на понимание того, что даже самые лучшие программы карьерного развития смогут улучшиться по своему содержанию. Это покажет возможности для разработки новых программ карьерного развития студентов и выпускников ООВО;

6. Если активности по трудоустройству и планированию карьеры становятся все более значимыми для студентов и выпускников, если они качественно и рационально организованы, то, участие волонтеров в исследуемых процессах позволяет еще в большей степени повысить уровень конкурентоспособности и адаптивности студентов и выпускников к требованиям конкретных рабочих мест.

Когда незаменимость, а также уровень важности программы карьерного развития фиксируется на уровне, удовлетворяющем и студентов, и работодателей, и абитуриентов с родителями, ООВО смогут осуществить дополнительные активности в сфере трудоустройства и планирования карьеры, делать системный апгрейд существующих программ карьерного развития. В среднесрочной перспективе при нацеливании программ профессиональной подготовки на конкретных работодателей позволит ООВО в еще большей степени продвинуться в реализации своей третьей миссии;

7. Важно также учитывать тот факт, что отсутствие обозначенных границ и четких центров, что станет характерно для работы ЦТК, будет сопровождаться ростом энтузиазма работодателей применительно к архитектуре процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО. Это в долгосрочной перспективе заставит сместить фокус ЦТК на максимизацию своей инфраструктуры, в том числе путем более качественной организации работы волонтеров. Важным здесь будет развитие стандартов реализации мероприятий по трудоустройству и планированию карьеры;

8. ЦТК с учетом изменений рынка труда, рынка услуг профессионального образования, рынка молодежной занятости придется периодически трансформироваться и видоизменяться. ЦТК придется быть гибким, децентрализованным. Кроме этого, ЦТК должен быть способен вовремя внести изменения в программы карьерного развития, найти новые сферы реализации данных программ, адаптировать процессы управления трудоустройством и карьерой под происходящие социально-экономические изменения;

9. ЦТК должен уметь самообновлять процессы трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников ООВО. В ближайшие годы будут исчезать отдельные направления профессиональной подготовки, появляться новые, связанные с зеленой экономикой. Также стремительно будут меняться виды и формы активностей волонтеров с учетом все большей нарастающей цифровизации процессов трудоустройства и планирования карьеры. Это может обусловить ускорение процессов эмоционального и профессионального выгорания участников программ карьерного развития, а также может стать причиной интенсификации и появления новых практик трудоустройства и планирования карьеры, учета требований работодателей к образовательным программам ООВО и подготовке выпускников. Фактически, успешность интегративной стратегии ЦТК будет связана с уровнем доверия между участниками процессов трудоустройства и планирования карьеры, с формированием экосистемы взаимодействий между ООВО, работодателями, студентами.

Заключение

Наличие стандартов разработки и реализации программ карьерного развития, достигнутый уровень согласованности действий ООВО с работодателями, высокий уровень эффективности информационных связей применительно к процессам трудоустройства и планирования карьеры – все это должно постоянно пополняться знаниями, наблюдениями за рынками для своевременной адаптации работы ЦТК. Подобная организация будет демонстрировать новейший подход к департаментализации процессов трудоустройства и планирования карьеры при образовательных организациях высшего образования. Использование предложенной в данной статье организационной структуры ЦТК позволяет не только учесть современные особенности развития рынка труда и занятости, но и сформировать интегративную стратегию ЦТК.

Работы в направлении построения эффективной стратегии развития ЦТК обладают высокой научной ценностью и практической значимостью в силу активных изменений степени воздействия различных факторов средового влияния на процессы трудоустройства и планирования карьеры выпускников образовательных организаций высшего образования. Исследования в данном направлении могут быть продолжены в части объединения функций разработки стратегии и программ карьерного развития, взаимодействия с потенциальными работодателями, информационного обеспечения и внедрения цифровых технологий в процессы карьерного продвижения, активного использования опыта волонтерской деятельности в планировании карьеры, формирования единого пространства для сетевого взаимодействия работодателей и выпускников образовательных организаций высшего образования.

Литература

1. Абдуллина А. Д. Управление карьерой работника в современных организациях // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 3. URL: <http://human.snauka.ru/2015/03/10418> (дата обращения: 26.08.2021).
2. Абрамов Р. А., Морозов И. В., Наскидашвили Д. И. Оценка влияния качества современного образования на трудоустройство выпускников вузов // Образование. Наука. Научные кадры. – 2019. – № 1. – С. 71–79. <https://doi.org/10.24411/2073-3305-2019-10017>.
3. Асютина О. Н., Фартуна Д. К. Трудоустройство выпускников вузов: теоретический анализ проблемы. // Организация работы с молодежью. – 2020. – № 2. URL: ovv.esrae.ru/299-1330 (дата обращения: 31.05.2022).
4. Давыдова Т. Е., Попова А. И., Распопова А. Е. Трудоустройство студентов и выпускников вузов: мотивация субъектов системы и направления ее совершенствования // Экономика в инвестиционно-строительном комплексе и ЖКХ. – 2019. – № 1 (16). – С. 117–122.
5. Забелина О. В., Майорова А. В., Матвеева Е. А. Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию и реализации ее трудового потенциала // Экономика труда. – 2019. – № 3. – С. 1093–1104.
6. Ивченкова М. С., Кошелев А. А. Социальные аспекты влияния интернет-рекламы на потребительское поведение современной молодежи // Управление устойчивым развитием. – 2019. – № 6 (25). – С. 51–56.
7. Кантор В. З., Антропов А. П., Корнилова Е. О. Трудоустройство выпускников вузов из числа инвалидов как реабилитационно-педагогическая проблема: ориентиры сопровождения // Известия российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2019. – № 194. – С. 60–68.
8. Мاستикова Н. С. Восприятие социальной справедливости россиянами на основе данных европейского исследования // Научный результат. Социология и управление. – 2019. – Т. 5, № 1. – С. 39–51. <https://doi.org/10.18413/2408-9338-2019-5-1-0-4>.
9. Матвейчук В., Воронов В. В., Самуль И. Детерминанты удовлетворенности трудом работников X и V поколений: региональное исследование // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2019. – Т. 12, № 2. – С. 225–237. <https://doi.org/10.15838/esc.2019.2.62.14>.
10. Михайлова Л. С., Гирская К. А. Востребованность и трудоустройство выпускников экономических вузов на рынке труда // Сфера услуг: инновации и качество. – 2019. – № 41. – С. 102–112.
11. Рат Т. Максимальный заряд. Как наполнить энергией профессиональную и личную жизнь. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, – 2019. – 240 с.
12. Российская молодежь на рынке труда: экономическая активность и проблемы трудоустройства в мегаполисе: монография / Бадмаева С. В [и др.]; под научной редакцией В. Н. Бобкова и А. А. Литвиюка. – Москва: Ru.SCIence, 2020. – 228 с.
13. Фролова Е. В., Рогач О. В. Трудоустройство выпускников российских вузов: проблемы и возможности развития профессиональной идентичности // Экономика образования. – 2021. – № 3 (124). – С. 71–78.
14. Хасенова Л. А., Нурмагамбетов А. А., Уранхаева Г. Т. Трудоустройство выпускников вузов, участвовавших в программах внешней академической мобильности. // Вестник университета «Туран». – 2021. – № 2 (90). – С. 208–215. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2021-1-2-208-215>.
15. Forbes K., Zampelli E. M. (2014) Volunteerism: The Influences of Social, Religious, and Human Capital.

Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. – Vol. 43, I. 2. – pp. 227–253. <https://doi.org/10.1177/0899764012458542>.

16. Handy F. et al. (2010). A cross-cultural examination of student volunteering: is it all about résumé building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 39, I. 3. – pp. 498–523. <https://doi.org/10.1177/0899764009344353>.

17. Ribaric H. M., Nimac K. R., Nad M. (2013) Volunteering and competitiveness on the labour market in times of crisis: students' attitudes. *Tourism In Southern And Eastern Europe 2013: Crisis – A Challenge Of Sustainable Tourism Development?: Proceedings Of The 2nd International Scientific Conference (Opatija (Croatia), 15–18 May 2013)*. – Opatija. – Vol. 2. – P. 217–229.

18. Salamon L., Sokolowski W., Haddock M. (2011). Measuring The Economic Value Of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, And A Roadmap To The Future. *Annals Of Public And Cooperative Economics*, Vol. 82(3) pp. 217–252. URL: <https://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf> (accessed: 28.01.2022). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8292.2011.00437.x>.

19. Vishnevskiy Y., Didkovskaya Y. Young people of Russian industrial region expectations, problems and self-assessment of opportunities on a labor market. *The 10th International Days of Statistics and Economics Conference Proceedings* (Prague, September 8–10, 2016). – Prague, 2016. – pp. 1958–1967.

References

1. Abdullina, A. D. (2015) [Management of an employee's career in modern organizations]. Gumanitarnyye nauchnyye issledovaniya [Humanitarian scientific research]. Vol. 3. Available at: <http://human.snauka.ru/2015/03/10418> (accessed: 26.08.2021). (In Russ.).

2. Abramov, R. A., Morozov, I. V., Naskidashvili, D. I. (2019) [Assessment of the influence of the quality of modern education on the employment of university graduates]. *Obrazovaniye. Nauka. Nauchnyye kadry* [Education. The science. Scientific personnel]. Vol. 1, pp. 71–79. <https://doi.org/10.24411/2073-3305-2019-10017> (In Russ.).

3. Asyutina, O. N., Fartuna, D. K. (2020) [Employment of university graduates: theoretical analysis of the problem]. *Organizatsiya raboty s molodezh'yu* [Organization of work with youth]. Vol. 2. Available at: ovv.esrae.ru/299-1330 (accessed: 31.05.2022). (In Russ.).

4. Davydova, T. E., Popova, A. I., Raspopova, A. E. (2019) [Employment of students and university graduates: motivation of the subjects of the system and directions for its improvement]. *Ekonomika v investitsionno-stroitel'nom komplekse i ZHKKH* [Economics in the investment construction complex and housing and communal services]. Vol. 1 (16), pp. 117–122. (In Russ.).

5. Zabelina, O. V., Mayorova, A. V., Matveeva, E. A. (2019) [Labor attitudes of Russian youth and state assistance to the development and realization of its labor potential]. *Ekonomika truda* [Labor Economics]. Vol. 3, pp. 1093–1104. (In Russ.).

6. Ivchenkova, M. S., Koshelev, A. A. (2019) [Social aspects of the influence of Internet advertising on the consumer behavior of modern youth]. *Upravleniye ustoychivym razvitiyem* [Management of sustainable development]. Vol. 6 (25), pp. 51–56. (In Russ.).

7. Kantor, V. Z., Antropov, A. P., Kornilova, E. O. (2019) [Employment of university graduates from among the disabled as a rehabilitation and pedagogical problem: support guidelines]. *Izvestiya rossiyского gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena* [News of the Russian State Pedagogical University, named after A.I. Herzen]. Vol. 194, pp. 60–68. (In Russ.).

8. Mastikova, N. S. (2019) [The perception of social justice by Russians on the basis of European research data]. *Nauchnyy rezul'tat. Sotsiologiya i upravleniye* [Scientific result. Sociology and management]. Vol. 5, No. 1, pp. 39–51. <https://doi.org/10.18413/2408-9338-2019-5-1-0-4> (In Russ.).

9. Matveychuk, V., Voronov, V. V., Samul, I. (2019) [Determinants of job satisfaction for employees of X and Y generations: a regional study]. *Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and social changes: facts, trends, forecast]. Vol. 12, No. 2, pp. 225–237. <https://doi.org/10.15838/esc.2019.2.62.14> (In Russ.).

10. Mikhailova, L. S., Girskaya, K. A. (2019) [Demand and employment of graduates of economic universities in the labor market]. *Sfera uslug: innovatsii i kachestvo* [Sector of services: innovation and quality]. Vol. 41, pp. 102–112. (In Russ.).

11. Rat, T. (2019) *Maksimal'nyy zaryad. Kak napolnit' energiyey professional'nuyu i lichnyuyu zhizn'* [Maximum charge. How to energize your professional and personal life]. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber, 240 p.

12. Badmaeva, S.V. et al. (2020) *Rossiyskaya molodezh' na rynke truda: ekonomicheskaya aktivnost' i problemy trudoustroystva v megapolise* [Russian youth in the labor market: economic activity and problems of employment in the metropolis]. Moscow: Ru.SCIence, 228 p.

13. Frolova, E. V., Rogach, O. V. (2021) [Employment of graduates of Russian universities: problems and opportunities for the development of professional identity]. *Ekonomika obrazovaniya* [Economics of education]. Vol. 3 (124), pp. 71–78. (In Russ.).

14. Khasenova, L. A., Nurmagambetov, A. A., Urankhaeva, G. T. (2021) [Employment of university graduates participating in external academic mobility programs]. *Vestnik universiteta «Turan»* [Bulletin of the University “Turan”]. Vol. 2 (90), pp. 208–215. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2021-1-2-208-215> (In Russ.).

15. Forbes, K., Zampelli, E. M. (2014) Volunteerism: The Influences of Social, Religious, and Human Capital. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 43, I. 2, pp. 227–253. <https://doi.org/10.1177/0899764012458542> (In Engl.).

16. Handy, F. et al. (2010) A cross-cultural examination of student volunteering: is it all about résumé building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 39, I. 3, pp. 498–523. <https://doi.org/10.1177/0899764009344353> (In Engl.).

17. Ribaric, H. M., Nimac, K. R., Nad, M. (2013) Volunteering and competitiveness on the labour market in times of crisis: students’ attitudes. *Tourism In Southern And Eastern Europe 2013: Crisis – A Challenge Of Sustainable Tourism Development?: Proceedings Of The 2nd International Scientific Conference (Opatija (Croatia), 15–18 May 2013)*. *Opatija*. Vol. 2, pp. 217–229. (In Engl.).

18. Salamon, L., Sokolowski, W., Haddock, M. (2011) Measuring The Economic Value Of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, And A Roadmap To The Future. *Annals Of Public And Cooperative Economics*, Vol. 82(3) pp. 217–252. Available at: <https://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf> (accessed: 28.01.2022). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8292.2011.00437.x> (In Engl.).

19. Vishnevskiy, Y., Didkovskaya, Y. (2016) Young people of Russian industrial region expectations, problems and self-assessment of opportunities on a labor market. *The 10th International Days of Statistics and Economics Conference Proceedings* (Prague, September 8–10, 2016). Prague, pp. 1958–1967. (In Engl.).

Информация об авторе:

Елена Сергеевна Дружинина, соискатель ученой степени кандидата наук, Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Москва, Россия

ORCID ID: 0000-0002-3761-0625

e-mail: druzhininaes@minobrnauki.gov.ru

Статья поступила в редакцию: 31.05.2022; принята в печать: 19.08.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Information about the author:

Elena Sergeevna Druzhinina, Candidate research scholar, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

ORCID ID: 0000-0002-3761-0625

e-mail: druzhininaes@minobrnauki.gov.ru

The paper was submitted: 31.05.2022.

Accepted for publication: 19.08.2022.

The author has read and approved the final manuscript.