

УДК 37.013

DOI: 10.34670/AR.2023.49.62.013

**Деятельность центров карьеры в практике российских вузов****Миронова Маргарита Давыдовна**

Доктор экономических наук, профессор,  
Казанский федеральный университет,  
420008, Российская Федерация, Казань, ул. Кремлевская, 18;  
e-mail: marg.mironova2011@yandex.ru

**Гончарова Екатерина Викторовна**

Кандидат исторических наук, доцент,  
Псковский государственный университет,  
180000, Российская Федерация, Псков, пл. Ленина, 2;  
e-mail: diva1986@yandex.ru

**Гузельбаева Гульшат Талгатовна**

Кандидат экономических наук, доцент,  
Казанский федеральный университет,  
420008, Российская Федерация, Казань, ул. Кремлевская, 18;  
e-mail: guzelbaeva@rambler.ru

**Подгорная Алла Игоревна**

Кандидат экономических наук, доцент,  
Казанский федеральный университет,  
420008, Российская Федерация, Казань, ул. Кремлевская, 18;  
e-mail: oreola77@mail.ru

**Аннотация**

Статья посвящена актуальной проблеме трудоустройства выпускников в условиях трансформации рынка труда, когда на повестке дня стоит вопрос о подготовке высокопрофессиональных специалистов, способных адаптироваться к динамично изменяющимся требованиям работодателей и готовых строить успешную карьеру на протяжении всей жизни. Рассмотрев вкратце основные направления деятельности карьерных центров российских университетов, авторы статьи останавливаются на анализе особенностей деятельности карьерных центров крупных, средних и малых вузов. Исследование показало, что, несмотря на разнообразие подходов к организации деятельности центров карьеры вузов, в условиях постоянных изменений и вызовов рынка особое значение в развитии карьеры выпускника вуза приобретает формирование его способности к трудоустраиваемости. Таким образом, исследование системных изменений процессов, связанных с созданием условий формирования способности к трудоустраиваемости студентов и выпускников, может стать аналитической основой

развития карьерных центров российских вузов. В дальнейшем проблематика развития трудоустраиваемости студентов может стать основой для нового критерия мониторинга эффективности российских вузов как важнейшей метрики качества высшего образования в ведущих мировых рейтингах университетов.

#### **Для цитирования в научных исследованиях**

Миронова М.Д., Гончарова Е.В., Гузельбаева Г.Т., Подгорная А.И. Деятельность центров карьеры в практике российских вузов // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 7А. С. 187-201. DOI: 10.34670/AR.2023.49.62.013

#### **Ключевые слова**

Трудоустраиваемость, карьера, готовность к работе, компетенции, карьерные центры.

## **Введение**

Сегодня вопрос трудоустройства молодых специалистов курируется правительством и профильными министерствами. Качество подготовки кадров и их компетенции стали показателями эффективности работы ВУЗов. В связи с этим особое значение приобретает исследование сущностных характеристик связанного с ней феномена «готовности к работе» (job/work readiness) и навыков трудоустраиваемости (employability), то есть компетенций, которые позволяют развивать карьеру на протяжении всей жизни [Tomlinson, 2012].

Актуальность подготовки студентов вузов к трудоустройству заключается в решении проблемы трудоустройства выпускников в условиях трансформации рынка труда, когда на повестке дня стоит вопрос о подготовке высокопрофессиональных специалистов, способных адаптироваться к динамично изменяющимся требованиям работодателей и готовых строить успешную карьеру на протяжении всей жизни. Как показывает вузовская практика карьерных центров, в ее рамках обычно осуществляется организация поиска вакансий и помощь в трудоустройстве студентов. Между тем, вопрос о формировании у студентов готовности к развитию карьеры должен стать одним из центральных в философии вузовского образования. В современных условиях вузы призваны подготовить потенциально способного к самостоятельным действиям студента в части готовности развития его карьеры в соответствии с вызовами рынка труда и собственным видением индивидуальной образовательной траектории, и профессиональными интересами [Mironova, Kirshin, Pachkova, 2019]. Таким образом, вузовская подготовка специалистов в условиях постоянных изменения технологий в профессиональной сфере требует соответствующих корректив данного процесса. Он предполагает определенную перестройку системы отношений всех субъектов образовательного процесса, когда необходимо учитывать важность готовности к трудоустраиваемости и построению карьеры выпускника вуза и его жизненного самоопределения.

В 2015 году Национальная ассоциация колледжей и работодателей США (NACE) запустила инициативу по обеспечению готовности к карьере, чтобы удовлетворить фундаментальную потребность новых выпускников колледжей и специалистов в развитии карьеры и готовности к найму их на работу. Карьерные центры осуществляют свою деятельность во всех вузах США. Аналогичные центры действуют в системе высшего образования Великобритании, Германии, Австрии, Дании и других стран Западной Европы, Азии и т.д. В настоящее время сложилось общее понимание того, что необходимо для начала и развития успешной карьеры: карьера и

саморазвитие, коммуникативные навыки, критическое мышление, справедливость и участие, лидерство, профессионализм, работа в команде, знание технологии, а также базовый набор компетенций, с которых начинается успешная карьера [Biggs, 1987; Berntson, 2008; Forrier, 2003; Harvey, 2017; Chan, Zhao, Luk, 2017] и др. Если в середине и в конце XX века в советских вузах существовала система распределения и трудоустройства выпускников, то с переходом к рыночной экономике изменились требования к профессиональным компетенциям выпускников. В условиях изменяющихся реалий рынка труда наиболее востребованы специалисты, которые открыты для непрерывного обучения и могут адаптироваться к меняющимся экономическим потребностям. Студенты, демонстрирующие способность приспосабливаться к изменениям рабочей среды и обладающие ценными мягкими навыками, с большей вероятностью добьются успеха, чем те, кто не обладает данными навыками.

Несмотря на значимость проблемы трудоустраиваемости и готовности к развитию карьеры для устойчивого развития российской экономики, данная тема мало исследована отечественными учеными. Одновременно в российской повестке развития высшего образования проблема трудоустройства выпускников стала получать особое внимание, особенно в период пандемии. В частности, тема развития карьерных центров вузов получила развитие в масштабной программе Министерства науки и высшего образования РФ по развитию российских вузов Приоритет-2030. Таким образом, настоящее исследование может внести вклад в развитие аналитической основы развития карьерных центров российских вузов.

В основе исследования лежит следующее предположение, выработанное на основе обзора литературы. С учетом международных тенденций на рынке труда: росте турбулентности, прекариальной занятости, особенно среди молодежи, быстрой смены требований к навыкам, – вузы, с одной стороны, получают больше ответственности за профессиональную судьбу своих выпускников, что должно стимулировать работу карьерных центров. С другой стороны, в этих условиях реализовывать политику в области содействия трудоустройства в прежней логике «подготовки под конкретное рабочее место» становится все стремительнее нерелевантным. Исходя из данного предположения сформулированы гипотезы исследования.

H1: Работа карьерных центров российских вузов сдвигается от традиционных практик непосредственного содействия трудоустройству в логике стыковки с конкретным рабочим местом к развитию компетенций трудоустраиваемости и готовности к самостоятельному развитию карьеры.

H2: Данный сдвиг происходит неравномерно – крупные многопрофильные вузы являются локомотивами этого процесса. Карьерные центры и практики поддержки трудоустраиваемости более развиты именно в крупных вузах.

Источниками информации о работе карьерных центров выступили материалы, размещенные на официальных сайтах вузов в открытом доступе, специальные сайты карьерных центров или иных специализированных подразделений вузов, статистика приема студентов в вузы за 2021 год. В исследовании применялись методы анализа документов, а также статистический анализ данных.

## **Обзор тенденций работы институтов развития карьеры в контексте дискурса трудоустраиваемости в высшем образовании**

Сегодня наряду с научной и образовательной повесткой одним из ключевых направлений деятельности университетов является обеспечение трудоустраиваемости выпускников и

создание условий для их готовности к работе. Практически в каждом вузе существует структура, отвечающая за оказание помощи в трудоустройстве выпускников, однако специалисты сходятся во мнении, что основной задачей Центров карьеры и трудоустройства является не простой факт трудоустройства выпускника по окончании учебного заведения, а создание комплекса особых характеристик и навыков (*employability skills*) для успешного занятия рабочего места и развития дальнейшей карьеры [Мальцева, 2021]. Зарубежные исследователи W. Grubb, M. Lazerson [Grubb, Lazerson, 2005], H. Schomburg, U. Teichler [Schomburg, Teichler 2006], M. Tomlinson [Tomlinson, 2012] считают, что «массовизация» высшего образования и сведение цели университетского образования к приобретению профессии и занятию рабочего места неблагоприятным образом сказывается на конечном уровне подготовки выпускников. Более перспективным направлением деятельности Центров карьеры должен стать процесс трудоустраиваемости выпускника в русле универсальных компетентностей. Трактовать понятие трудоустраиваемости (*employability*) выпускников предлагается как способность к обучению в течение всей жизни и умение строить гибкую профессиональную траекторию вместо «подстройки» под краткосрочные требования» [Мальцева, 2021].

В современном мире основными качествами ценного работника становится способность выполнять нерутинные когнитивные задачи [OECD, 2017], поскольку рынок труда сильно трансформировался. S. McGuinness, K. Pouliakas, P. Redmond [McGuinness, Pouliakas, Redmond, 2017], В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова, 2010] пишут о том, в обществе на сегодняшний день наблюдается дефицит релевантных навыков и умений (профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешного выполнения работы), что обусловлено не просто отсутствием максимальной готовности к работе и необходимых навыков, но и неэффективностью использования человеческого капитала в принципе.

Ключевые несоответствия, выявляемые работодателями, – разрыв в имеющихся навыках (*skill gap*) и дефицит навыков (*skill shortage*). Первый подразумевает недостаточное для успешного выполнения рабочих задач владение навыками, что вынуждает работодателей организовывать обучение на рабочем месте. Дефицит навыков создает еще более серьезные трудности: невозможность закрыть вакансии ввиду отсутствия кандидатов с нужной квалификацией. Однако негативные эффекты от *skill gap* в итоге оказываются шире: проблема дефицита навыков решается наймом относительно подходящего кандидата, которого приходится доучивать на месте. Таким образом, дефицит навыков может приводить к проявлениям *skill gap* [Мальцева, 2019].

Большинство исследователей в области рынка труда и образования уходят от использования уровня образования в качестве заменителя данных о владении навыками. Готовность к работе рассматривается как способность к обучению в течение всей жизни и умению строить гибкую профессиональную траекторию. Исследователи А.В. Мозговая и А.Ю. Яишников аналогичным образом предлагают рассматривать концепцию «трудоустраиваемости» выпускника как способность адаптироваться по окончании университета не только к профессиональной деятельности, но и уметь использовать полученные в вузе навыки в любой другой деятельности [Мозговая, Яишников, 2019]. Этот подход «полностью стыкуется с современным дискурсом рынка труда и позволяет снизить градус алармизма в публичной повестке, утверждая солидарную ответственность за развитие навыков между индивидом, работодателями и образовательными организациями» [Мальцева, 2021].

С целью реализации данной концепции трудоустраиваемости в зарубежных странах введено

планомерное карьерное развитие молодого поколения. В Англии система профориентации и карьерного развития является частью национальной системы регулирования рынка труда и помощи в трудоустройстве. Профориентация начинается на ранних этапах школьного обучения и на протяжении всего школьного обучения с учениками работают профессиональные советники – специалисты по профориентации и карьерному развитию, которые проводят ключевую практическую работу по профориентации учащихся в Англии. В Финляндии карьерное образование интегрировано в новый национальный учебный план в качестве обязательного предмета для школьников. Интересен опыт создания консультационных центров «Одна остановка» («One-stop guidance centers»), предназначенных для людей до 30 лет и осуществляющих образовательно-карьерное консультирование, взаимодействие со специалистами разных профилей и представителями разных служб (службы занятости, социального и медицинского обеспечения и др.). В Германии карьерное сопровождение осуществляется в рамках концепции непрерывного обучения. Карьерное консультирование представляется в качестве связующего звена между потребностями граждан и нуждами государства в сферах образования и рынка труда и проводится со школьного уровня обучения. В Гонконге карьерное консультирование представляет собой комплекс мер и рекомендаций, которые призваны оснастить школьников и студентов средствами для реализации своего полного потенциала. За это отвечает введенный в школах «всесторонний» (wholeperson) подход к развитию личности [Минина, Павленко, Кирюшина, Якубовская, 2021].

Таким образом, тенденцией в работе центров карьеры на сегодняшний день становится осознание предстоящей трудовой деятельности как способности к обучению в течение всей жизни и умению строить гибкую профессиональную траекторию вместо «подстройки» под краткосрочные требования [Мальцева, 2021]. Готовность к работе или трудоустраиваемость (employability) эволюционирует и трансформируется из простого факта трудоустройства выпускников после окончания учебного заведения в комплекс особых характеристик и навыков (employability skills) для успешного занятия рабочего места и развития дальнейшей карьеры. В итоге проблема трудоустраиваемости, изначально представляющая проблему со стороны спроса (рынка труда) и решавшаяся программами повышения занятости, переросла в проблему, возникающую со стороны предложения (рынка образования), миссию системы профессионального образования, в том числе высшего.

Для реализации поставленной перед Центрами карьеры задачи по развитию универсальных навыков специалисты предлагают уделять внимание проведению тренингов по развитию soft и hard skills [Коваленко, 2017], реализовывать в университете модель индивидуальной концепции карьеры, способствующей формированию у студентов профессиональных компетенций, проводить мастер-классы по развитию цифровых и надпрофессиональных компетенций, осуществлять привлечение студентов к волонтерской деятельности [Панина, Сорочинский, 2020], разрабатывать и реализовывать факультативные курсы по тайм-менеджменту, целеполаганию, самопрезентации, планированию, гибкости мышления [Курочкина, 2020].

Среди основных задач Центров карьеры также выделяют вопросы по анализу текущего рынка труда, подбору и информированию выпускников об имеющихся вакансиях, организации практик и стажировок, а также взаимодействию с работодателями (проведению встреч со студентами и выпускниками, созданию и реализации совместных образовательных программ и т.п.), мониторингу занятости выпускников. По мнению И.Е. Денежкиной, С.А. Посашкова, К.И. Щербина, взаимодействие университета с организациями может быть достигнуто через предоставление стажировок, именных стипендий, проведение крупных конкурсных

мероприятий с ценными призами, организация базовых кафедр [Денежкина, Посашков, Щербин, 2016].

Среди основных проблем в работе Центров карьеры А.Д. Галюк и Н.В. Черепанова отмечают обособленность от других структурных подразделений и указывают на необходимость создания в университете такого органа, работа которого поддерживала бы контакты с внешними организациями по возможностям трудоустройства [Галюк, Черепанова, 2017]. М.С. Елизарьева и Е.В. Верещагина отмечают целесообразность создания базы резюме и вакансий для выпускников своего вуза и работодателей [Елизарьева, Верещагина, 2016].

### **Методология исследования и сбор данных**

Отбор университетов для анализа работы карьерных центров проводился на основе базы вузов, участвовавших в мониторинге качества приема в вузы 2021 года (ежегодно проводится НИУ ВШЭ с 2011 года). Генеральная совокупность составила 399 вузов. Затем вузы были разделены на три категории в зависимости от размера приема студентов: крупные (свыше 2000 чел.); средние (от 900 до 2000 чел.), малые (от 500 до 900 чел.). Далее проведен случайный отбор 50 вузов из трех выделенных категорий. Два отобранных вуза были исключены, так как являлись филиалами, ввиду чего итоговая выборка составила 48 вузов: из них 18 являются крупными, 16 средними и 14 малыми. Вузы, в которых работают авторы исследования, в выборку не попали ввиду непосредственной аффилиации и во избежание конфликта интересов.

Для анализа деятельности центров карьеры выбраны 9 критериев, отражающих их основные задачи и функционал и представляющих собой основные инструменты содействия трудоустройству студентов, а также развития трудоустраиваемости:

*А. Традиционные инструменты содействия трудоустройству:*

- деятельность по организации практики;
- проведение дней карьеры, встреч с работодателями;

*В. Переходный (смешанный) инструментарий:*

- работа со студентами по их подготовке к найму (подготовка резюме, прохождение собеседования и проч.);
- информирование о вакансиях (анонс, содержание и формы размещения);

*С. Новые инструменты развития трудоустраиваемости:*

- организация курсов, лекций, семинаров по универсальным навыкам (soft skills);
- наличие сети выпускников (наличие клуба, ассоциации, историй выпускников, его активности)
- наличие открытого портфолио достижений студентов;

Также фиксировались прочие инструменты: работа по содействию трудоустройству лиц с ОВЗ; дополнительные активности по развитию карьеры для студентов, организация проектной работы, профориентационные мероприятия и участие в наборе.

Источником информации о работе карьерных центров выступили материалы, размещенные на официальных сайтах вузов в открытом доступе, специальные сайты карьерных центров или иных специализированных подразделений вузов, их социальные сети и публикации в СМИ об их деятельности, деятельности курирующего Министерства науки и высшего образования, органов исполнительной власти и прочих заинтересованных сторон, в публикациях которых были отражены исследуемые вопросы.

Каждый критерий в зависимости от степени его отражения в деятельности центров карьеры

получил балльную оценку в диапазоне от 0 до 3. Присвоение баллов указанным критериям осуществлялось следующим образом:

- 0 - инструмент не представлен;
- 1 - инструмент представлен слабо или формальное наличие/неактуально и др.;
- 2 - инструмент представлен и применяется;
- 3 - инструмент применяется широко/представлен подробно.

Итоговые балльные оценки, которые могли получить центры карьеры, в соответствии с данной методикой проведения анализа, находятся в диапазоне от 0 до 27. Данный диапазон оценок разделен на 4 равновеликих интервала:

- 0-6 – низкий уровень применения рассматриваемых инструментов (критериев);
- 7-13 – уровень применения рассматриваемых инструментов ниже среднего, имеет место формальное наличие инструментов;
- 14-20 – средний уровень применения рассматриваемых инструментов;
- 21-27 – высокий уровень применения рассматриваемых инструментов, инструменты представлены подробно, имеет место их широкое применение.

Для установления степени однородности каждой из групп вузов (крупные, средние и малые) рассчитывался коэффициент вариации, на основе использования формулы (1):

$$V_x = \frac{\sigma_x}{\bar{x}} \cdot 100\% \quad (1),$$

где  $V_x$  - коэффициент вариации,  $\sigma_x$  – среднеквадратичное отклонение,  $\bar{x}$  – среднее значение величины. В качестве факторного признака рассматривалось количество студентов при приеме, в качестве результативного – оценка деятельности центров карьеры. Оптимальное количество групп для осуществления группировки вузов по признаку «прием студентов» было найдено по формуле Стерджесса. Интервалы для осуществления равноинтервальной группировки были определены по формуле:

$$i = \frac{x_{\max} - x_{\min}}{n} \quad (2),$$

где  $x_{\max}$  – наибольшее значение признака;  $x_{\min}$  – наименьшее значение признака;  $n$  – количество групп.

Для проверки второй гипотезы, заключающейся в предположении о том, что эффективность деятельности карьерных центров более выражена в крупных вузах, то есть связана с количеством поступающих студентов была исследована связь между количеством абитуриентов исследуемых вузов (R) и интегральной оценкой (Q) деятельности их карьерных центров в направлении карьерной реализации выпускников.

## **Результаты исследования центров карьеры: от содействия трудоустройства к развитию универсальных компетенций**

### *3.1 Практики работы карьерных центров российских вузов*

Крупные ВУЗы находятся в относительно более выгодной позиции с точки зрения наличия значительного числа стейкхолдеров, которые, заходя в образовательную организацию, берут на

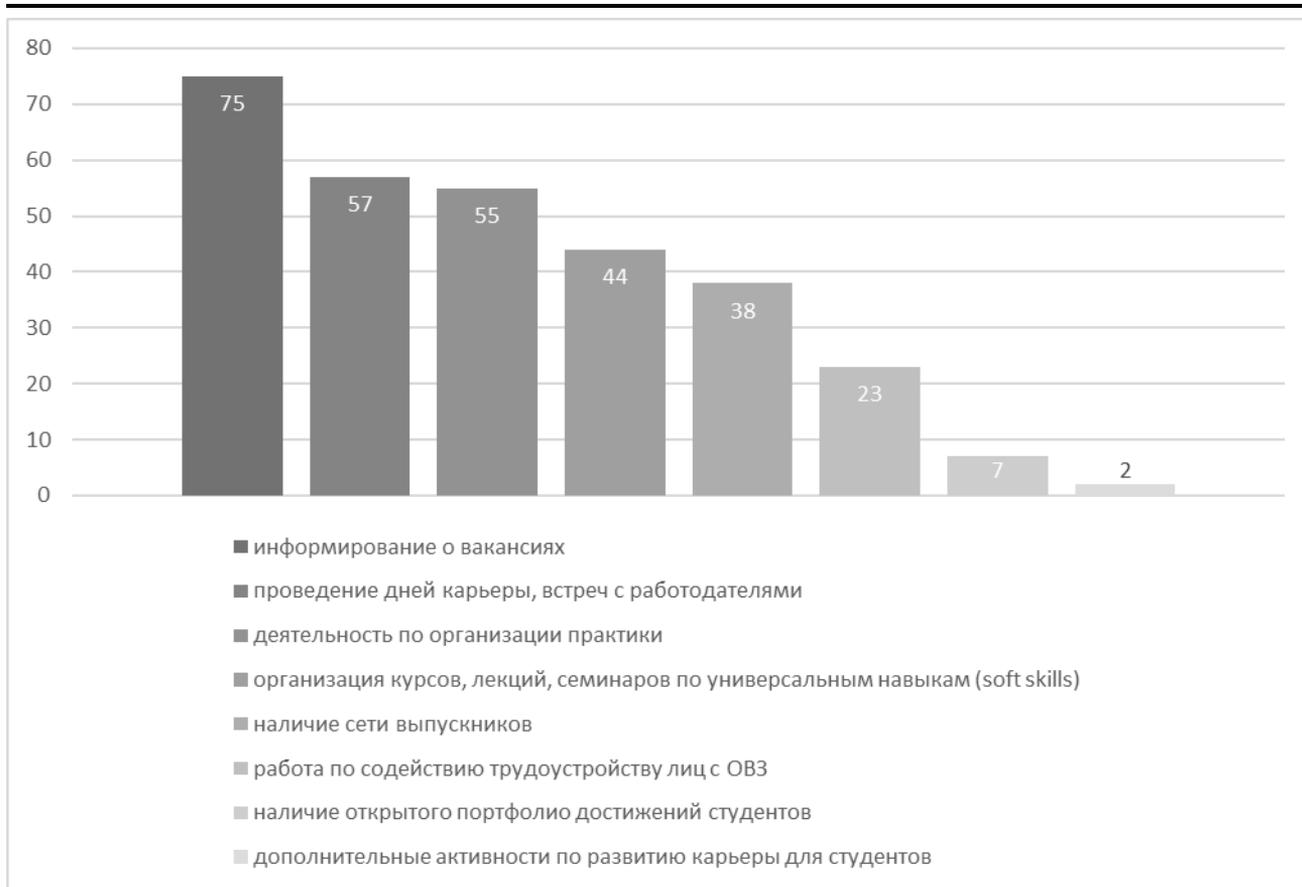
себя часть функционала по организации практик и стажировок (изначально предлагая готовые пакеты и программы с ранним трудоустройством и целевым заказом на выпускников), что непосредственным образом стимулирует работу центров карьеры и содействует выполнению основных показателей. Поддержка крупных корпораций, а нередко и прямое курирование ВУЗов, заточенных под отрасль крупными игроками рынков, сырьевого, ИТ, социальной сферы (медики и т.д.) позволяет выстраивать механизмы рекрутинга напрямую с ВУЗом. Стоит отметить, что крупные ВУЗы – это крупные центры, города миллионники, центры индустрии и т.д., что также формирует вокруг них инфраструктурную воронку, которая поглощает выпускников.

Средние ВУЗы имеют значительное разнообразие и в профилизации, и в географическом положении, что имеет стратегическое значение, особенно при совпадении этих факторов. Именно эта категория ВУЗов в борьбе «за выживание» проявляет больше всего стремления к формированию грамотной политики в области содействия трудоустройству своих студентов и выпускников, что доказывают их рейтинги в исследовании деятельности центров карьеры, которые на несколько позиций превышают лучшие показатели у крупных ВУЗов. При этом средние оценки по группировке ВУЗов, выраженная в баллах, снижаются пропорционально величине ВУЗов от крупных к малым (рисунок 1). По мере уменьшения размера ВУЗа имеет место снижение средней оценки деятельности центров карьеры (или иных подразделений, выполняющих их функцию).



**Рисунок 1 - Средние оценки деятельности центров карьеры вузов разного размера (в баллах)**

Информирование о вакансиях является одним из ключевых инструментов, которые в своей работе применяют вузы разных размеров (рисунок 2), данный инструмент относится к переходному инструментарию, что иллюстрирует превалирование переходных инструментов в работе центров карьеры. Для крупных вузов в числе популярных инструментов также находятся развитие soft skills (новые инструменты трудоустраиваемости) и проведение дней карьеры и встреч с работодателями (традиционные инструменты содействия трудоустройству). Наиболее популярные инструменты работы средних и малых вузов сходны, они осуществляют деятельность по организации практик (традиционные инструменты содействия трудоустройству) и работу со студентами по их подготовке к найму (переходный инструментарий) (таблица 2).



**Рисунок 2 - Направления работы центров карьеры (доля вузов, применяющих инструмент, %)**

**Таблица 2 - Обобщенная сравнительная характеристика рассматриваемых вузов**

Критерий	Вузы		
	крупные	средние	малые
Средний прием студентов по группе вузов, чел.	2651,06	1078,19	560,43
Средняя оценка деятельности центров карьеры по группе вузов, баллы	10,22	9,0	5,36
Ключевые инструменты деятельности центров карьеры	Информирование о вакансиях (переходный инструментарий)		
	Развитие soft skills (новые инструменты развития трудоустраиваемости)	Деятельность по организации практики (традиционные инструменты содействия трудоустройству)	
	Проведение дней карьеры и встреч с работодателями (традиционные инструменты содействия трудоустройству)	Работа со студентами по их подготовке к найму (переходный инструментарий)	

Для крупных вузов в числе популярных инструментов также находятся развитие soft skills (новые инструменты трудоустраиваемости) и проведение дней карьеры и встреч с

работодателями (традиционные инструменты содействия трудоустройству). Наиболее популярные инструменты работы средних и малых вузов сходны, они осуществляют деятельность по организации практик (традиционные инструменты содействия трудоустройству) и работу со студентами по их подготовке к найму (переходный инструментарий).

**Таблица 3 - Применение центрами карьеры вузов инструментов содействия трудоустройству студентов и выпускников**

Инструменты	Тип инструмента	Количество исследуемых вузов, использующих инструмент				Доля вузов, применяющих инструмент, %
		крупные	средние	малые	итого	
информирование о вакансиях	переходный	15	13	8	36	75,0
деятельность по организации практики	традиционный	10	11	5	26	54,2
проведение дней карьеры, встреч с работодателями	традиционный	13	9	5	27	56,3
работа со студентами по их подготовке к найму	переходный	10	8	6	24	50,0
организация курсов, лекций, семинаров по универсальным навыкам (soft skills)	новый	13	5	3	21	43,8
наличие сети выпускников	новый	9	7	2	18	37,5
работа по содействию трудоустройству лиц с ОВЗ	прочие	6	3	2	11	22,9
наличие открытого портфолио достижений студентов	новый	1	1	1	3	6,3
дополнительные активности по развитию карьеры для студентов	прочие	0	1	0	1	2,1

Наиболее популярным инструментом в работе по содействию трудоустройству студентов и выпускников является информирование о вакансиях (75% исследуемых вузов). Это актуальное направление работы по предоставлению информации о востребованных специалистах на рынке труда, относящееся к переходному инструментарию.

Деятельностью по организации практик в том или ином виде занимается 54,17% карьерных центров исследуемых вузов. В ходе практики студенты не только осваивают необходимые компетенции, но и знакомятся с потенциальными работодателями. Проведение дней карьеры, встреч с работодателями отмечено в практике работы 56,25% центров карьеры рассматриваемых вузов. Это также является традиционным инструментом работы по содействию трудоустройству студентов и выпускников.

Работа со студентами по их подготовке к найму встречается в работе 50% исследуемых вузов. Данный аспект является важной частью работы центров карьеры, поскольку студентам и

выпускникам зачастую сложно провести самостоятельную работу в данном направлении.

Организация курсов, лекций, семинаров по универсальным навыкам (soft skills) отмечено в работе 43,75% вузов. В основном, данный инструмент используют крупные вузы. Развитие надпрофессиональных навыков становится неотъемлемой частью работы центров карьеры, поскольку современные работодатели проявляют интерес не только к уровню профессиональных компетенций своих работников, но и к сформированности у них надлежащего уровня надпрофессиональных навыков, что приходится дополнительно осуществлять за рамками основных профессиональных образовательных программ. Наличие сети выпускников, встречающееся в практике работы 37,5% рассматриваемых центров карьеры, в большей степени характерно для крупных и средних вузов. Относительно небольшой процент исследуемых вузов имеет открытое портфолио достижений студентов (6,25%). Однако для многих абитуриентов и студентов вузов это могло бы стать дополнительным мотивационным фактором. Обращает на себя внимание достаточно низкий процент центров карьеры, осуществляющих работу по содействию трудоустройству лиц с ОВЗ (22,92%), в то время как такие выпускники требуют особого внимания с точки зрения их послевузовского сопровождения и оказания помощи при трудоустройстве.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что преимущественно крупные вузы имеют тенденцию перехода от традиционной деятельности по трудоустройству выпускников к полномасштабной деятельности центров карьеры, использующей различные инструменты, в том числе и новые инструменты развития трудоустраиваемости.

### **Заключение**

Анализ деятельности центров карьеры показал, что карьерные центры вузов существенно трансформируются в своем функционале и практике работы и уходят от узкого профиля работы трудоустройству выпускников к развитию универсальных компетенций и созданию условий для эффективного трудоустройства еще на этапе его обучения. От размещения вакансий, ярмарок вакансий, презентаций работодателей и прочих «классических» форм взаимодействия, центры карьеры все более расширяют свой функционал в сторону исследовательской, аналитической, образовательной деятельности, в рамках дополнительных курсов по построению карьеры, наполненных мастер-классами и актуальным контентом для формирования карьерных треков, с привлечением работодателей к участию как в карьерных мероприятиях, так и в образовательных модулях от центров карьеры, что подтверждает первую гипотезу. Результаты исследования также показали, что вузы с относительно небольшим количеством поступающих студентов (менее 1000 чел.) могут иметь сравнительно высокие показатели деятельности карьерных центров. Таким образом, наша вторая гипотеза о том, что именно крупные вузы являются локомотивами процесса перехода к новой трактовке и практикам развития трудоустраиваемости подтвердилась лишь частично. Результат крупных вузов, в среднем, оказался выше группы средних и малых вузов. Однако если уйти от средних значений по группе, многие средние и малые вузы в нашей выборке оказались более активными в части развития трудоустраиваемости своих студентов. Это может быть связано с целым комплексом причин – от различий в условиях функционирования вузов и качестве человеческого капитала студентов до особенностей менеджмента отдельных вузов, что потребует отдельного исследования.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что развитие деятельности карьерных центров российских вузов востребовано с точки зрения адаптации выпускников к меняющимся

экономическим условиям и требованиям рынка труда. При выработке рекомендаций по формированию организационной структуры карьерных центров российских вузов и для повышения их эффективности предлагается исходить из принципа создания условий формирования таких характеристик выпускников, как трудоустраиваемость и развитие карьеры в изменяющихся условиях внешней среды. Представленные результаты эмпирической оценки деятельности Центров карьеры российских вузов могут быть использованы при разработке мер федеральной и региональной политики, направленных на повышение качества высшего образования, развития культуры и практики непрерывного образования. В частности, предлагается ведение пилотного мониторинга практик университетов по развитию трудоустраиваемости студентов и их вовлеченности в эти активности – в дополнение к мониторингу фактического трудоустройства выпускников. В дальнейшем проблематика развития трудоустраиваемости студентов может стать основой для нового критерия мониторинга эффективности российских вузов как важнейшей метрики качества высшего образования в ведущих мировых рейтингах университетов.

### Библиография

1. Галюк А.Д. Проблемы создания в университете центра развития карьеры молодежи // Новая наука: история становления, современное состояние, перспективы развития. Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2017. С. 69-71.
2. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? М., 2010. 64 с.
3. Денежкина И.Е., Посашков С.А., Щербин К.И. Взаимодействие крупных работодателей с вузами: выигрывают все // Финансы: теория и практика. 2016. №2 (92). С. 150-158.
4. Елизарьева М.С., Верещагина Е.В. Проектирование автоматизированной информационной системы обработки данных для центра карьеры СФУ // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2016. № 12. С. 43-45.
5. Коваленко С.О. Центры развития карьеры вуза: их цели и задачи // Вестник КазГУКИ. 2017. № 4. С. 156-159.
6. Курочкина Ю.Г. «Гибкие навыки» и возможности их формирования у студентов вузов в рамках деятельности центров карьеры // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Белгород, 2020. С. 91-96.
7. Мальцева В.А. Концепция skill mismatch и проблема оценки несоответствия когнитивных навыков в междисциплинарных исследованиях // Вопросы образования. 2019. № 3. 2019. С. 43-76.
8. Мальцева В.А. Что не так с концепцией готовности выпускников ВУЗа к работе? // Экономическая социология. 2021. № 2. Т. 22. С. 109-138.
9. Минина Е.В. и др. Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом. М., 2021. 102 с.
10. Мозговая А.В., Яишников А.Ю. Способность к трудоустройству как ресурс профессиональной адаптации личности // Вестник института социологии. 2019. № 3 (26). Т. 9. С. 143-157.
11. Панина С.В., Сорочинский М.А. Формы и методы работы вуза по развитию карьеры будущих специалистов // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 8. С. 89-93.
12. Bernstson E. Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being. Stockholm: Stockholm University, 2008. URL: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:198489/FULLTEXT01.pdf>
13. Biggs J.B. Student approaches to learning. Hawthorn, 1987. 206 p.
14. Chan C.K.Y., Zhao Y., Luk Y.Y. A Validated and Reliable Instrument Investigating Engineering Students' Perceptions of Competency in Generic Skills // JEE. 2017. Vol. 106. Is. 2. P. 299-325.
15. Forrier A., Sels L. The concept employability: a complex mosaic // Int. J. Human Resources Development and Management. 2003. Vol. 3. No. 2. P. 102-124.
16. Grubb W.N., Lazerson M. Vocationalism in Higher Education: The Triumph of the Education Gospel // The Journal of Higher Education. 2005. 76 (1). P. 2-25.
17. Harvey L. On employability // Australian Journal of Career Development. 2017. 26. P. 71-80.
18. McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. How Useful is the Concept of Skills Mismatch? Bonn, 2017. 32 p.
19. Mironova M., Kirshin I., Pachkova O. Development of vocational education in the context of the strategy of innovative development of Tatarstan // Proceedings of the 4th International Congress on Interdisciplinary Behavior and Social Science, ICIBSOS. 2015. P. 201-206.
20. Schomburg H., Teichler U. Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results from Graduate Surveys

---

from Twelve Countries. Berlin: Springer, 2006. 85 p.

21. Tomlinson M. Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes // Higher Education Policy. 2012. 25 (4). P. 407-431.

## **The activities of career centers in the practice of Russian universities**

### **Margarita D. Mironova**

Doctor of Economics, Professor,  
Kazan Federal University,  
420008, 18, Kremlevskaya str., Kazan, Russian Federation;  
e-mail: marg.mironova2011@yandex.ru

### **Ekaterina V. Goncharova**

PhD in History, Associate Professor,  
Pskov State University,  
180000, 2, Lenina sq., Pskov, Russian Federation;  
e-mail: diva1986@yandex.ru

### **Gul'shat T. Guzel'baeva**

PhD in Economics, Associate Professor,  
Kazan Federal University,  
420008, 18, Kremlevskaya str., Kazan, Russian Federation;  
e-mail: guzelbaeva@rambler.ru

### **Alla I. Podgornaya**

PhD in Economics, Associate Professor,  
Kazan Federal University,  
420008, 18, Kremlevskaya str., Kazan, Russian Federation;  
e-mail: oreola77@mail.ru

### **Abstract**

The article is devoted to the actual problem of employment of graduates in the context of the transformation of the labor market, when the issue of training highly professional specialists who are able to adapt to the dynamically changing requirements of employers and are ready to build a successful career throughout their lives is on the agenda. Having briefly reviewed the main activities of career centers of Russian universities, the authors of the article dwell on the analysis of the features of the activities of career centers of large, medium and small universities. The study showed that, despite the variety of approaches to organizing the activities of university career centers, in the context of constant changes and market challenges, the formation of their employability is of particular importance in the development of a university graduate's career. Thus, the study of systemic changes in the processes associated with the creation of conditions for the formation of

employability of students and graduates can become an analytical basis for the development of career centers in Russian universities. In the future, the problem of developing student employability can become the basis for a new criterion for monitoring the effectiveness of Russian universities as the most important metric for the quality of higher education in the world's leading university rankings.

### For citation

Mironova M.D., Goncharova E.V., Guzel'baeva G.T., Podgornaya A.I. (2023) Deyatel'nost' tsentrov kar'ery v praktike rossiiskikh vuzov [The activities of career centers in the practice of Russian universities]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 13 (7A), pp. 187-201. DOI: 10.34670/AR.2023.49.62.013

### Keywords

Employability, career, work readiness, competencies, career centers.

### References

- Berntson E. (2008) *Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Stockholm: Stockholm University. Available at: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:198489/FULLTEXT01.pdf> [Accessed 06/06/2023]
- Biggs J.B. (1987) *Student approaches to learning*. Hawthorn.
- Chan C.K.Y., Zhao Y., Luk Y.Y. (2017) A Validated and Reliable Instrument Investigating Engineering Students' Perceptions of Competency in Generic Skills. *JEE*, 106, 2, pp. 299-325.
- Denezhkina I.E., Posashkov S.A., Shcherbin K.I. (2016) Vzaimodeistvie krupnykh rabotodatelei s vuzami: vyigryvayut vse [Interaction of large employers with universities: everyone wins]. *Finansy: teoriya i praktika* [Finance: theory and practice], 2 (92), pp. 150-158.
- Elizar'eva M.S., Vereshchagina E.V. (2016) Proektirovanie avtomatizirovannoi informatsionnoi sistemy obrabotki dannykh dlya tsentra kar'ery SFU [Designing an automated data processing information system for the career center of SFU]. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavтики* [Actual problems of aviation and cosmonautics], 12, pp. 43-45.
- Forrier A., Sels L. (2003) The concept employability: a complex mosaic. *Int. J. Human Resources Development and Management*, 3, 2, pp. 102-124.
- Galyuk A.D. (2017) Problemy sozdaniya v universitete tsentra razvitiya kar'ery molodezhi [Problems of creating a youth career development center at the university]. In: *Novaya nauka: istoriya stanovleniya, sovremennoe sostoyanie, perspektivy razvitiya* [New science: history of formation, current state, development prospects]. Ufa: OMEGA SAINS Publ.
- Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I., Luk'yanova A.L. (2010) *Uroven' obrazovaniya rossiiskikh rabotnikov: optimal'nyi, izbytochnyi, nedostatochnyi?* [The level of education of Russian workers: optimal, excessive, insufficient?]. Moscow.
- Grubb W.N., Lazerson M. (2005) Vocationalism in Higher Education: The Triumph of the Education Gospel. *The Journal of Higher Education*, 76 (1), pp. 2-25.
- Harvey L. (2017) On employability. *Australian Journal of Career Development*, 26, pp. 71-80.
- Kovalenko S.O. (2017) Tsentry razvitiya kar'ery vuza: ikh tseli i zadachi [University career development centers: their goals and objectives]. *Vestnik KazGUKI* [Bulletin of the Kazan State Institute of Culture], 4, pp. 156-159.
- Kurochkina Yu.G. (2020) «Gibkie navyki» i vozmozhnosti ikh formirovaniya u studentov vuzov v ramkakh deyatel'nosti tsentrov kar'ery ["Flexible skills" and the possibility of their formation among university students in the framework of career centers]. In: *Sodeistvie professional'nomu stanovleniyu lichnosti i trudoustroystvu molodykh spetsialistov v sovremennykh usloviyakh* [Assistance in the professional development of personality and employment of young professionals in modern conditions]. Belgorod.
- Mal'tseva V.A. (2021) Chto ne tak s kontseptsiei gotovnosti vypusknikov VUZa k rabote? [What is wrong with the concept of university graduates being ready for work?]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic sociolog], 2, 22, pp. 109-138.
- Mal'tseva V.A. (2019) Kontseptsiya skill mismatch i problema otsenki nesootvetstviya kognitivnykh navykov v mezhsranovnykh issledovaniyakh [The concept of skill mismatch and the problem of assessing the mismatch of cognitive skills in cross-country studies]. *Voprosy obrazovaniya* [Matters of education], 3, pp. 43-76.
- McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. (2017) *How Useful is the Concept of Skills Mismatch?* Bonn.

16. Minina E.V. et al. (2021) *Kar'ernoje konsul'tirovanie v sovremennom mire: Teorii i praktiki v Rossii i za rubezhom* [Career consulting in the modern world: Theories and practices in Russia and abroad]. Moscow.
17. Mironova M., Kirshin I., Pachkova O. (2015) Development of vocational education in the context of the strategy of innovative development of Tatarstan. In: *Proceedings of the 4th International Congress on Interdisciplinary Behavior and Social Science, ICIBSOS*.
18. Mozgovaya A.V., Yaishnikov A.Yu. (2019) Sposobnost' k trudoustroistvu kak resurs professional'noi adaptatsii lichnosti [Employability as a resource for professional adaptation of the individual]. *Vestnik instituta sotsiologii* [Bulletin of the Institute of Sociology], 3 (26), 9, pp. 143-157.
19. Panina S.V., Sorochinskii M.A. (2020) Formy i metody raboty vuza po razvitiyu kar'ery budushchikh spetsialistov [Forms and methods of work of the university for the development of the career of future specialists]. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika* [Society: sociology, psychology, pedagogy], 8, pp. 89-93.
20. Schomburg H., Teichler U. (2006) *Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results from Graduate Surveys from Twelve Countries*. Berlin: Springer.
21. Tomlinson M. (2012) Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes. *Higher Education Policy*, 25 (4), pp. 407-431.