

УДК 378.1:347:342.9

<https://doi.org/10.25587/2587-5604-2025-1-56-67>

Научная оригинальная статья

Новые направления взаимодействия вузов и работодателей посредством центров карьеры образовательных организаций

А.А. Цеханович¹, Н.Я. Гарафутдинова¹, С.Г. Корешева², Р.Е. Герасимова^{3}*

¹Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск, Российская Федерация

²Северо-Западный учебный центр, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

³Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова,

г. Якутск, Российская Федерация

✉ *roza_gerasimova@mail.ru

Аннотация

В настоящее время основной задачей профессионального образования является обеспечение рынка труда востребованными, конкурентоспособными специалистами. Трудоустройство в жизни для каждого выпускника является важным событием. В данной статье исследуются актуальные проблемы, с которыми сталкиваются недавние выпускники высших учебных заведений в процессе поиска работы. Основными целями и задачами являются изучение особенностей трудоустройства выпускников, анализ проблем и причин при трудоустройстве, выявление роли Центра карьеры в учебном заведении, изучение и обобщение успешных практик. В процессе исследования были использованы методы анализа, сравнения, обработки и обобщения данных. Сегодня одним из приоритетных показателей работы профессионального образовательного учреждения является трудоустройство выпускников. В связи с этим во многих профессиональных образовательных учреждениях открыты Центры карьеры. В статье приводятся анализ деятельности Центра карьеры и оценка его вклада в формирование положительной репутации учебного заведения. В статье также рассматриваются примеры мероприятий, проводимые Центром карьеры, которые способствуют успешному трудоустройству студентов. Также авторы отмечают, что в процессе обучения у студентов формируется и развивается профессиональная направленность личности, положительное отношение к своей будущей профессии. Авторами приводится анализ причин, которые могут стать серьезным препятствием для выпускников при трудоустройстве. Следует отметить, что проводимые разнообразные мероприятия (экскурсии очные и виртуальные, стажировки, консультации, тренинги, встречи с работодателями и опытными специалистами, ярмарки вакансий и т.д.) Центром карьеры способствовали осознанию правильности выбора профессии и успешному трудоустройству выпускников.

Ключевые слова: профессиональное образование, трудоустройство, Центр карьеры, работодатели, рынок труда, деловая репутация, сотрудничество, выпускник, статус молодого специалиста, надпрофессиональные компетенции, центр профессиональной ориентации, предприятия оборонно-промышленного комплекса

Для цитирования: Цеханович А.А., Гарафутдинова Н.Я., Корешева С.Г., Герасимова Р.Е. Новые направления взаимодействия вузов и работодателей посредством центров карьеры образовательных организаций Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова. Vestnik of North-Eastern Federal University. Серия «Педагогика. Психология. Философия». Pedagogics. Psychology. Philosophy» 2025; 37 (1):56-67. <https://doi.org/10.25587/2587-5604-2025-1-56-67>

Original article

New directions of interaction between universities and employers through career centers of educational organizations

Anastasia A. Tsekhanovich, Natalia Y. Garafutdinova,

*Svetlana G. Koreshova, Rosalia E. Gerasimova**

Omsk State Transport University, Omsk, Russian Federation

North-West Training Center, St. Petersburg, Russian Federation

M. K. Ammosov North-Eastern Federal University, Yakutsk, Russian Federation

✉ *roza_gerasimova@mail.ru

Abstract

Currently, the main task of professional education is to provide the labor market with sought-after competitive specialists. Employment in life is a unique event for each graduate. This article examines the current problems that recent graduates of higher education institutions face in the process of job search. The main goals and objectives are to study the features of graduate employment, analyze problems and reasons for employment, identify the role of the Career Center in the educational institution, study and generalize successful practices. The methods of analysis, comparison, processing and generalization of data were used in the study. Today, one of the priority indicators of the work of a professional educational institution is the employment of graduates. In this regard, Career Centers have been opened in many professional educational institutions. The article provides an analysis of the activities of the Career Center and an assessment of its contribution to the formation of a positive reputation of the educational institution. The article also examines examples of events held by the Career Center that contribute to the successful employment of students. The authors also note that in the process of learning, students develop and develop a professional orientation of the individual, a positive attitude towards their future profession. The authors provide an analysis of the reasons that can become a serious obstacle for graduates in employment. It should be noted that the various events held by the Career Center (in-person and virtual excursions, internships, consultations, trainings, meetings with employers and experienced specialists, job fairs, etc.) contributed to the awareness of the correctness of the choice of profession and the successful employment of graduates.

Keywords: vocational education, employment, Career center, employers, labor market, business reputation, cooperation, graduate, status of a young specialist, supra-professional competencies, vocational guidance center, enterprises of the military-industrial complex

For citation: Tsekhanovich A.A., Garafutdinova N.Ya., Koreshova S.G., Gerasimova R.E. New Directions of Interaction between Universities and Employers through Career Centers of Educational Organizations. Vestnik of North-Eastern Federal University. Pedagogics. Psychology. Philosophy. 2025; 37 (1):56-67. <https://doi.org/10.25587/2587-5604-2025-1-56-67>

Введение

Трудоустройство для выпускников профессиональных образовательных организаций является основным этапом в их жизни. Каждый выпускник рассчитывает найти хорошее место работы по профилю, но тем не менее все большее число выпускников сталкивается с вопросами качественного трудоустройства после окончания высшего учебного заведения. Негативными факторами, влияющими на трудоустройство будущих специалистов, могут стать неполное соответствие образовательных программ, отвечающих потребностям рынка труда, отсутствие актуальных дисциплин, необходимых для практических занятий по овладению той или иной компетенцией, необходимой для будущей профессиональной работы на конкретном предприятии [1].

Также необходимо уделять больше внимания развитию soft skills, таких как коммуникабельность, работа в команде, креативность, умение диалогового общения и принятие ценностей коллектива [2].

Проблемы системы профессиональной ориентации и трудоустройства заключаются также в низкой информированности студентов о возможностях трудоустройства. Личные факторы, влияющие на трудоустройство, включают в себя неумение составлять эссе, резюме и проходить собеседования, а также завышенные ожидания относительно заработной платы и должности не всегда коррелируются с уровнем профессиональных знаний и компетенций студентов и молодых специалистов [3]. Важным фактором также остается потребности экономики разных регионов, миграция выпускников из регионов с низкой экономической активностью в крупные города.

Подготовка студентов в современной высшей школе с учетом потребностей и предложений рынка труда, а также минимизация риска вхождения студентов на рынок труда является актуальной проблемой [4]. Рошин С. Ю. выделяет несколько проблем трудоустройства выпускников, одним из которых является отсутствие опыта и соответствующих навыков и умений [5]. Былков В. Г. считает, что на успешное трудоустройство выпускников негативно влияет неготовность их к профессиональной деятельности [6]. Производственная практика способствует осознанию студентами выбранной профессии [7]. Сегодня устранению профессиональных дефицитов выпускники могут дополнить в форме внутрифирменного обучения, наставничества [8].

Таким образом, любая профессиональная учебная организация является ключевой фигурой в профессиональном становлении будущего специалиста.

Материалы и методы

Сегодня огромную роль трудоустройству и построению профессиональной карьеры имеют Центры карьеры. В целях формирования у студентов правильного представления о будущей профессии Центры карьеры активно сотрудничают с работодателями, предприятиями. Профессиональные учебные заведения стали привлекать опытных специалистов к учебно-воспитательному процессу по направлениям подготовки:

В статье были использованы методы теоретического анализа и сравнения, сбора и обобщения данных. Данные методы способствовали отслеживанию и систематизации направлений детальности и взаимодействия вузов с работодателями посредством центров карьеры образовательных организаций.

Основным методом исследования стал метод сбора и обобщения данных. Данный метод стал единственно возможным в той ситуации, так как в статье основной упор делается на изучение и анализ отчетов и статистических данных, *проведенных Центром карьеры совместно с предприятиями, работодателями.*

Результаты и обсуждение

Согласно исследованию, Head Hunter о потребностях работодателей в навыках выпускников вузов в 2023 г., более 70% компаний испытывают трудности с поиском квалифицированных специалистов.

В решении данной проблемы существенную помощь могут оказать Центры карьеры в образовательных организациях, основной целью которых является содействие трудоустройству выпускников. Сегодня эффективными способами трудоустройства выпускников становится встреча и взаимодействие студентов с потенциальными работодателями, прохождение производственных практик по направлениям специальностей. Центр карьеры создает комфортные условия для профессионального роста, успешной социализации личности: студенты могут обсудить о карьерном росте, решить свои личностные и профессиональные проблемы, также изучить потребности и требования рынка труда, работодателей.

Центр реализации национальных проектов, занятости и трудоустройства ОмГУПС (далее – Центр трудоустройства) использует разнообразные формы работы, в том числе

предоставляет профессиональные услуги: стажировки и практики, помощь в составлении резюме, характеристик, ярмарки вакансий, мастер-классы, встречи с потенциальными заказчиками, тренинги и т.д. Тренинги проводятся по имитационным интервью, где студенты могут улучшить свои коммуникативные навыки, побороть волнение и уверенно чувствовать себя на собеседовании. Разнообразные формы работ Центра способствует расширению знаний о будущей профессии, формированию практических умений и навыков [9].

Кроме того совместно с АНО «Россия – страна возможностей» многие вузы России посредством системы тестирования проводят индивидуальный опрос надпрофессиональных навыков и компетенций студентов на начальных курсах, проводят через Центры компетенции дополнительное обучение и выдают индивидуальные паспорта компетенций, которые для многих работодателей так же являются значимым документом при трудоустройстве молодого специалиста.

В настоящее время в условиях цифровой трансформации системы профессионального образования появляются новые формы и виды взаимодействия: развитие цифровых платформ, онлайн-ярмарки вакансий, виртуальные экскурсии и стажировки, использование технологий искусственного интеллекта для анализа рынка труда и подбора вакансий, помогая студентам получить практические навыки, востребованные на рынке труда, в контексте реальных производственных задач.

Можно привести несколько видов взаимодействия студентов, Центров карьеры с работодателями и предприятиями, которые находят свое отражение в современный период:

- экскурсии на предприятия региона, в том числе виртуальные;
- участие в форумах и карьерных мероприятиях, направленных на профориентацию и популяризацию профессий и специальностей, востребованных на промышленном производстве для дальнейшего оформления ребят на практику и работу в соответствии с различными видами договоров.

Приведем несколько примеров из мероприятий Центра реализации национальных проектов, занятости и трудоустройства ОмГУПС [10].

15 ноября 2024 г. студенты группы направления подготовки «Экономика», обучающиеся по программам «Экономика предприятия» и «Финансы и кредит» 51 «а», 53 «а» и 53 «ф» посетили Управление Федеральной налоговой службы по Омской области. Руководитель УФНС Шмакова О. Ю. познакомила ребят с особенностями работы в службе и пригласила на работу обучающихся старших курсов. Студенты узнали, что основными принципами работы налоговой службы Российской Федерации являются клиентоцентричность и эффективное и качественное налоговое администрирование. Участие в налоговой викторине и посещение музея не только произвели впечатление на ребят и добавили новые знания, но и стали материально полезными. За правильные ответы они получили призы.

В рамках соглашения о сотрудничестве с Управлением Федеральной налоговой службы по Омской области 19 ноября 2024 г. состоялась экскурсия для студентов кафедры «Таможенное дело и право». Экскурсию провёл Н. М. Сычов, заместитель руководителя Управления Федеральной налоговой службы по Омской области, который имеет более чем 30-летний опыт работы в этой сфере. Экскурсия была приурочена к профессиональному празднику сотрудников налоговой службы и включала в себя несколько форматов: знакомство студентов с деятельностью управления, игру на знание видов налогов, посещение уникального музея Управления. В основной части экскурсии подробно рассказали о структуре Управления, его филиалах и подразделениях дополнительного образования, где налоговые служащие постоянно повышают свою квалификацию. Игра сопровождалась активным участием и призовым фондом. Музей был тщательно спланирован и включал

в себя различные аспекты деятельности налоговых органов: форменную одежду, купюры разных периодов, счетные машины всех времён для подсчёта средств, а также спортивные достижения сотрудников Управления.

2 декабря 2024 г. группа 51г под руководством Г. Г. Левкина посетила НПО «МИР» – предприятие полного производственного цикла, занимающееся изготовлением счетчиков электроэнергии. Обучающимся рассказали о новых и старых моделях счетчиков и их функциональных особенностях, а также показали цех автоматизированного монтажа производства плат, участок сборочного цеха и конечную проверку готовой продукции. 17 декабря 2024 г. студенты пятого курса кафедры «Электроснабжение железнодорожного транспорта», специализирующиеся на «Электроснабжении железных дорог», посетили АО «Омский электромеханический завод». Они познакомились с полным циклом работ, начиная от проектирования и заканчивая выпуском продукции, а также увидели современные автоматические линии, оснащенные высокотехнологичным оборудованием для маркирования, пробивки, сверления и отрезки различного углового профиля. Студентам рассказали о преимуществах работы в АО «ОЭМЗ» и предложили пройти практику с дальнейшим трудоустройством.

9 декабря 2024 г. в рамках Всероссийской акции «Неделя без турникетов» студенты третьего курса направления «Энергообеспечение предприятий нефтегазового комплекса» посетили завод АО «АБИНБЕВЭФЕС». Организовали и провели встречу координатор проекта «Промышленный туризм» Е. Луцкова и директор завода. Студентам представили историю развития предприятия и провели инструктаж по технике безопасности. После этого они смогли воочию увидеть каждый этап создания продукции завода, включая подготовку солода для производства напитков. Студенты задавали вопросы о трудоустройстве, заработной плате и гибком графике работы на заводе. В завершение экскурсии студентов пригласили на практику с возможностью дальнейшего трудоустройства.

Студенты Омского государственного университета путей сообщения, специализирующиеся на телекоммуникационных системах и сетях железнодорожного транспорта, радиотехнических системах на железнодорожном транспорте и инфокоммуникационных технологиях и системах связи с направленностью «Системы мобильной связи», посетили экскурсию на предприятие АО «НПО «Радиозавод им. А. С. Попова». Экскурсия состояла из двух частей: презентации компании и знакомства с отделами и оборудованием связи, производимым на предприятии. Студентам рассказали, что Радиозавод имени А. С. Попова занимается не только производством радиорелейных систем различного назначения, но и ведёт научные разработки в области радиосвязи, требующие проведения фундаментальных исследований передачи и приёма электромагнитных полей и волн. Также студенты увидели процесс разворачивания мачты и антенны радиорелейных систем связи. Кроме того, им показали системы цифровой радиорелейной связи, которые использовались на Сочинской олимпиаде и чемпионате мира по футболу, а также при ликвидации чрезвычайных ситуаций. Студентам ОмГУПС предложили пройти практику с последующим трудоустройством в АО «НПО «Радиозавод им. А. С. Попова».

Эти примеры наглядно демонстрируют, что тесное сотрудничество между учебными заведениями и работодателями является важнейшим условием для повышения конкурентоспособности выпускников и, следовательно, для общего развития экономики. Только за 4 квартал 2024 г. Центром трудоустройства было организовано более 80 экскурсий на промышленные предприятия, органы власти и предприятия реального сектора экономики Омской области, в ходе которых студенты не только ознакомились с полным циклом предприятий, но и поговорили с молодыми специалистами.

Не менее важным направлением, которое ориентирует студентов на индивидуальные карьерные траектории, являются тренинги, проводимые БУ «Областной центр профориентации». При содействии Центра карьеры ОмГУПС, 6 марта 2025 г. специалист БУ «Областной центр профориентации» Т. И. Серебренникова провела тренинг «Портрет профессионала» со студентами кафедры «Таможенное дело и право». Специалист рассказал студентам о причинах, которые мешают молодым специалистам трудоустроиться. Работодатели отмечают отсутствие профессионального опыта, высокие амбиции и несоответствие уровня профессиональной подготовки требованиям рынка труда. В ходе тренинга студенты рассмотрели понятия «специалист», «профессионал» и «конкурентоспособная личность», а также структуру начальных профессиональных компетенций специалиста – профессионала, то есть качества, которые помогают добиться успехов в профессиональной деятельности. Они составили портрет Профессионала и определили качества, которые необходимо развивать в себе. В завершение тренинга были выявлены и проанализированы качества, которые необходимы каждому молодому специалисту для успешного трудоустройства и построения карьеры на рынке труда [11].

В течение учебного года на базе ОмГУПС проводится более 50 тренингов специалистами Областного центра профессиональной ориентации, которые ориентированы на сплоченность команды, развитие определенных компетенции, психологическую совместимость членов коллектива.

Большой модуль в работе по трудоустройству составляют встречи с работодателями на территории университета. Формируется индивидуальный график для встреч с работодателями, которые не только знакомят с деятельностью своих предприятий, но и проводят деловые игры, форсайт – встречи со студентами разных курсов. Приведем несколько примеров.

29 ноября 2024 г. состоялась встреча со студентами направления подготовки «Менеджмент», на которой выступила представитель ООО «Омскинфосервис» О. В. Селиверстова. Студенты ознакомились с деятельностью ООО «Омскинфосервис». Рассказали им о продвижении экспертных систем группы «Аktion» в Сибирском и Дальневосточном федеральных округах. Миссия компании – надёжная информационная защита организаций через повышение эффективности топ-менеджеров и профильных специалистов с помощью готовой к применению экспертной информации. Студентам была предложена оплачиваемая стажировка с дальнейшим трудоустройством, а также возможность прохождения производственной и преддипломной практики.

6 декабря 2024 г. состоялась встреча студентов кафедры «Подвижной состав электрических железных дорог» с представителем филиала АО «ОДК» «ОМО им. П.И. Баранова» – ведущим менеджером по персоналу М.К. Малюх. На этой встрече она рассказала о предприятии, которое является одним из крупнейших заводов в России по производству авиационных двигателей и комплектующих. Филиал работает в тесной кооперации с другими предприятиями АО «ОДК» и участвует в крупных отраслевых проектах отечественного авиадвигателестроения. М.К. Малюх осветила основные задачи предприятия, процесс производства, а также возможности трудоустройства и социальный пакет для молодых специалистов.

12 декабря 2024 г. сотрудники АО «НПО» Радиозавод им А.С. Попова встретились со студентами кафедр «Автоматика и системы управления», «Информационная безопасность» и «Телекоммуникационные, радиотехнические системы и сети». АО «Научно производственное объединение. «Радиозавод им А.С. Попова» – это лидер на рынке разработки и поставки радиорелейных систем связи. Предприятие предлагает широкий спектр

оборудования для систем спутниковой связи, иницирующих линий связи, а также для построения Mesh-систем и систем беспроводной широкополосной передачи данных. АО «НПО» Радиозавод им. А. С. Попова» включает в себя полный цикл: от идеи до утилизации. На встрече отмечалась заинтересованность и готовность предприятия принимать на работу и обучать молодых специалистов. Компания стремится найти гибкий подход к организации рабочего процесса и обеспечить неразрывную связь между обучением и работой. Особенно востребованы специалисты в области схемотехники, конструкторы, программисты (Embedded разработчики) по микроконтроллерам и микропроцессорам, FPGA разработчики, системные и бизнес-аналитики. Основные требования к знаниям и умениям молодых специалистов – желание учиться и развиваться, а также наличие навыков программирования на одном из языков: System Verilog, Python, HDL или Java.

Еще одним направлением является участие в мероприятиях, проводимых органами власти Омской области, нацеленными на дальнейшее трудоустройство.

Так, например, Молодёжный форум карьерных возможностей «Трамплин» – событие, которое состоялось 16 ноября 2024 г. в Конгресс-холле города Омска. В форуме приняли участие работодатели и студенты средних профессиональных учебных заведений и вузов Омской области. Открыл форум министр труда и социального развития Омской области В. В. Куприянов. Он пожелал участникам наладить плодотворные связи между соискателями и работодателями и успешно трудоустроиться по окончании обучения. Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС) на форуме представляла руководитель Центра трудоустройства Н. Я. Гарафутдинова. В числе участников были студенты, обучающиеся по направлениям подготовки «Таможенное дело и право», «Технологии транспортного машиностроения и ремонта подвижного состава», «Локомотивы», «Подвижной состав электрических железных дорог», «Электроснабжение железнодорожного транспорта», «Экономика транспорта, логистика и управление качеством», а также учащиеся Омского техникума железнодорожного транспорта – структурного подразделения СПО ОмГУПС. Программа форума включала в себя разнообразные тематические площадки: «Брифинг будущих специалистов», «Предприятие», «Опыт в объективе», «Быстрый рекрутинг», «100 вопросов про работу» и «Трансмаш». Студенты смогли проявить себя в составлении резюме, развитии навыков невербального общения, прохождении отборочного собеседования с работодателем и работе в команде над проектом развития предприятия. По окончании мероприятия все участники получили сертификаты и памятные подарки от работодателей. В ходе открытого диалога представители региональных предприятий заявили о своей потребности в молодых специалистах, а также рассказали о перспективах трудоустройства и профессиональном развитии [12].

Центр кадрового развития ОмГУПС предлагает разнообразные возможности для трудоустройства выпускников университета в ведущие компании. Среди них можно отметить такие организации, как ФИНАМ, Красноярский региональный центр связи, ПАО «ОНХП» и многие другие. [13].

На сегодняшний день множество примеров успешного взаимодействия вузов и работодателей возможно благодаря центрам карьеры, они демонстрируют эффективность современных подходов к сотрудничеству. Здесь можно отметить проект МГУ и компании «Роснефть» по подготовке специалистов для нефтегазовой отрасли, который позволил создать специализированную образовательную программу, учитывающую требования компании к квалификации будущих сотрудников. Или совместный проект Университета ИТМО и компании JetBrains по разработке программного обеспечения позволил студентам участвовать в реальных проектах и получить практические навыки, востребованные на рынке труда [10].

Эти примеры наглядно демонстрируют, что тесное сотрудничество между учебными заведениями и работодателями является важнейшим условием для повышения конкурентоспособности выпускников. Для совершенствования взаимодействия вузов и работодателей необходимо разработать единую стратегию взаимодействия на уровне вуза, которая будет учитывать цели и задачи как вуза, так и работодателей. Важна эффективная система отслеживания сотрудничества и привлечение работодателей к разработке образовательных программ. Сегодня непрерывное образование необходимо и развитие структуры этого образования обеспечивает актуальность знаний. Инвестиции в качественное образование, расширение взаимодействия с работодателями и активное внедрение современных технологий – это ключевые факторы, способствующие успешному развитию конкурентоспособной экономики [11].

С 2025 г. в ряде регионов Российской Федерации проводится пилотная апробация Методических рекомендаций № ТГ-П45-41825 от 05.12.2024 г., по организации системы профессиональной ориентации и маршрутизации обучающихся и выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, а также молодых специалистов на конкретные предприятия (организации) региона. Методические рекомендации разработаны для исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере занятости населения, профессиональных образовательных организаций, в том числе высшего образования [14].

В соответствии с данным Паспортом проекта по пилотной апробации будут решаться вопросы отработки схем сопровождения обучающихся на всех уровнях образования. Также будут решаться вопросы тестирования новых сервисов ЦЗН на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», и в дальнейшем отработка межведомственного взаимодействия заинтересованных органов власти и организаций с акцентом на согласование действий между Центрами занятости населения, образовательными организациями и работодателями.

Центры карьеры вузов в этом процессе становятся основным связующим звеном между студентами – выпускниками и работодателями посредством взаимодействия на цифровой платформе «Работа в России».

В данном процессе будут задействованы и несовершеннолетние ребята, которые в соответствии с Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22 ноября 2024 г. № 629 смогут быть задействованы во временной занятости в летний период [15].

Целевой прием будет осуществляться через информационную платформу «Работа в России», а также с предприятиями ОПК через портал ФКЦ ОПК, на котором по решению Минпромторга РФ формируют заказ все оборонные предприятия.

Выпускники образовательных организаций с помощью Центров карьеры вузов должны пройти тестирование по вопросам планирования дальнейшего трудоустройства по завершению обучения, по итогам которого большая часть из них трудоустроится. С выпускниками, которые не смогли определиться с дальнейшей индивидуальной карьерной траекторией и находятся в «зоне риска», будет проводиться индивидуальная работа по выработке маршрутизации дальнейшего трудоустройства.

Заключение

Центр карьеры положительно влияет на репутацию ВУЗа. Это привлекает абитуриентов, повышает показатели трудоустройства выпускников, укрепляет связи с бизнесом и способствует формированию конкурентных преимуществ выпускников на рынке труда. Уверенность в трудоустройстве после окончания образовательной организации является одним из важных факторов, влияющих на выбор ВУЗа для многих абитуриентов. Высокий

процент трудоустройства выпускников повышает рейтинг ВУЗа и его привлекательность для работодателей. Сотрудничество с бизнесом способствует увеличению финансирования ВУЗа, созданию совместных образовательных программ и развитию новых направлений обучения. Центр карьеры помогает выпускникам развить навыки, необходимые для успеха на рынке труда. Он подготавливает студентов к современным реалиям и помогает им найти работу в соответствии с их интересами и потенциалом.

Для совершенствования взаимодействия вузов и работодателей необходимо разработать единую стратегию взаимодействия на уровне вуза, которая будет учитывать цели и задачи, как вуза, так и работодателей. Важна эффективная система отслеживания сотрудничества и привлечение работодателей к разработке образовательных программ. Непрерывное образование в настоящий момент необходимо и развитие структуры этого образования обеспечивает актуальность знаний. Инвестиции в качественное образование, расширение взаимодействия с работодателями и активное внедрение современных технологий – ключевые факторы, способствующие успешному развитию конкурентоспособной экономики.

Л и т е р а т у р а

1. Гарафутдинова Н.Я., Филиппов В.М. Нормативно-правовое обеспечение подбора кадров для предприятий различных форм собственности и обучение персонала предприятий: новые аспекты. *Кадровик*. 2022; 8: 72-83

2. Нугаева Л.А. Процедура оценки и сертификации профессиональных компетенций персонала. Евразийский союз ученых. 2015. (6): 121-123. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27199795> (дата обращения: 15.03.2025)

3. Банщикова С. Л., Волкова Н.В., Гарафутдинова Н.Я., И.Ю. Гудков и др. *Правовое обеспечение профессиональной деятельности*. Москва: ООО «Директ-Медиа»; 2024: 340

4. Пак Л.Г., Каменева Е.Г., Кочемасова Л.А. Трудоустройство выпускников как проблема современного высшего образования. Бизнес. Образование. Право. 2021; (4): 317-321. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47160473> (дата обращения: 15.03.2025)

5. Рощин С.Ю. Переход “учеба – работа”: омут или брод? Препринт WP3/2006/10. Москва: ГУ ВШЭ; 52.

6. Былков В. Г. Особенности преобразования трудового потенциала в процессе интеграции выпускников учебных заведений на рынок труда. *Экономика труда*. 2021; 8 (3): 275-294 Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-preobrazovaniya-trudovogo-potentsiala-v-protsesse-integratsii-vypusknikov-uchebnykh-zavedeniy-na-rynok-truda> (дата обращения: 13.03.2025)

7. Спиридонова Е.А. Формирование профессиональной направленности личности студента как ведущий фактор профессионализма в педагогической деятельности. *Психологическое сопровождение безопасности образовательной среды школы в условиях внедрения новых образовательных и профессиональных стандартов*. 2015: 38-43 Режим доступа: https://psyjournals.ru/nonserialpublications/bezopasnost_obrazovania/contents/spiridonova (дата обращения: 13.03.2025)

8. Варшавская Е. Я. Практики внутрифирменного обучения выпускников вузов: масштабы и детерминанты. *Социологические исследования*. 2023; (4): 94-105 Режим доступа: <https://www.socis.isras.ru/files/File/2023/4/Varshavskaya.pdf> (дата обращения: 15.03.2025)

9. Кириллова А.Д., Попов А.В. Государственная политика России по содействию занятости молодежи в условиях вызовов современности. *Russian Journal of Economics and Law*. 2024; 18(3): 686-698. Режим доступа: <https://doi.org/10.21202/2782-2923.2024.3.686-698> (дата обращения: 15.03.2025)

10. Центр занятости и трудоустройства ОмГУПС Режим доступа: <https://www.omgups.ru/university/tsentr-mirpozit/> (дата обращения: 15.03.2025) (in Russian).

11. Бабичев М.А. Адаптация персонала как элемент кадровой политики организации. StudNet. 2020; 3 (7): 168-172 Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42942460> (дата обращения: 15.03.2025)

12. Доморников А.Н. Перспектива трудоустройства после обучения Символ науки: международный научный журнал. 2017; 1 (1): 135-137 Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28829037> (дата обращения: 16.03.2025)

13. Шилова Л.В., Фетисова Л.Ю. *Индивидуальная образовательная траектория студента как инновационная модель профессионального и личностного развития. Высшее образование сегодня.* 2020; (7). 40-43 Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42972620> (дата обращения: 16.03.2025)

14. Письмо Минпросвещения России от 06.11.2024 № ИШ-890/05 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями для исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере образования, в сфере содействия занятости населения, общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, а также учредителей указанных образовательных организаций по организации системы профессиональной ориентации и маршрутизации обучающихся и выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования, а также молодых специалистов на конкретные предприятия (организации) региона»). Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-06112024-n-ish-89005-o-napravlenii/> (дата обращения: 18.03.2025)

15. Приказ Минтруда России от 22.11.2024 № 629н «Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время» (Зарегистрировано в Минюсте России 17.02.2025 № 81263) Режим доступа: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.03.2025)

References

1. Garafutdinova NYa, Filippov VM. Regulatory and legal support for the selection of personnel for enterprises of various forms of ownership and training of personnel of enterprises: new aspects HR. *Personnel officer.* 2022;8:72–83 (in Russian).

2. Nugaeva LA. Procedure for assessment and certification of professional competencies of personnel. *Eurasian Union of Scientists.* 2015;6-1(15):121-123. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27199795> (accessed: 15 March 2025) (in Russian).

3. Bانشchikova SL, Volkova NV, Garafutdinova NYa, et al. *Legal support of professional activity* (textbook). Moscow: Direct-Media LLC;2024:340 (in Russian).

4. Pak LG, Kameneva EG, Kochemasova LA. Employment of graduates as a problem of modern higher education *Business. Education. Right.* 2021;4:317–321. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47160473> (accessed: 15 March 2025) (in Russian).

5. Roshchin S.Y. *The “study – work” transition: a pool or a ford?* Preprint WP3/2006/10: Moscow: Higher School of Economics: 52 (in Russian).

6. Bylkov VG. Features of labor potential transformation in the process of integration of graduates of educational institutions into the labor market. *Labor Economics.* 2021;8(3): 275–294. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-preobrazovaniya-trudovogo-potentsiala-v-protssesse-integratsii-vypusnikov-uchebnyh-zavedeniy-na-rynok-truda> (accessed: 13 March 2025) (in Russian).

7. Spiridonova EA. Formation of the professional orientation of the student’s personality as a leading factor of professionalism in pedagogical activity. *Psychological support for the safety of the school educational environment in the context of the introduction of new educational and professional standards.* 2015;38–42. Available at: https://psyjournals.ru/nonserialpublications/bezopasnost_obrazovania/contents/spiridonova (accessed: 13 March 2025) (in Russian).

8. Varshavskaya EYa. Practices of in-house training of university graduates: scales and determinants. *Sociological research.* 2023;4:94–105. Available at: <https://www.socis.isras.ru/files/File/2023/4/Varshavskaya.pdf> (accessed: 15 March 2025) (in Russian).

9. Kirillova AD, Popov AV. State policy of Russia to promote youth employment under the modern challenges. *Russian Journal of Economics and Law.* 2024;18(3):686–698. (In Russ.) Available at: <https://doi.org/10.21202/2782-2923.2024.3.686-698> (accessed: 15 March 2025)

10. OmGUPS Employment and Placement Center. Available at: <https://www.omgups.ru/university/tsentr-nrnpozit/> (in Russian) (accessed: 15 March 2025) (in Russian).

11. Babichev MA. Personnel adaptation as an element of the organization’s personnel policy. *StudNet.* 2020;3(7):168–172. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42942460> (accessed: 15 March 2025) (in Russian).

12. Domornikov AN. Employment prospects after training. *Symbol of Science.* 2017;1 (1):135–137. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28829037> (accessed: 16 March 2025) (in Russian).

13. Shilova LV, Fetisova LYu. Individual educational trajectory of a student as an innovative model of professional and personal development. *Higher education today*. 2020;(7):40–43. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42972620> (accessed: 16 March 2025) (in Russian).

14. Letter of the Ministry of Education of the Russian Federation dated 06.11.2024 No. ISH-890/05 “On the direction of methodological recommendations” (together with “Methodological recommendations for the executive bodies of the subjects of the Russian Federation exercising powers in the field of education, in the field of employment promotion, general education organizations, professional educational organizations, educational institutions of higher education, as well as the founders of these educational organizations to organize a system of professional orientation and routing of students and graduates of secondary vocational and higher education organizations, as well as young professionals to specific enterprises (organizations) in the region”). Available at: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-06112024-n-ish-89005-o-napravlenii> (accessed: 18 March 2025) (in Russian).

15. Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation dated 11/22/2024 No. 629n «On approval of the Standard of Activity for the exercise of powers in the field of employment for the organization of temporary employment of minors aged 14 to 18 years in their free time» (Registered with the Ministry of Justice of Russia on 02/17/2025 No. 81263). Available at: <http://pravo.gov.ru> (accessed: 13 March 2025) (in Russian).

Сведения об авторах

ЦЕХАНОВИЧ Анастасия Александровна – студент, Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный университет путей сообщения» (ФГАОУ ВО ОмГУПС), г. Омск, Российская Федерация.

E-mail: nas1263@mail.ru

ГАРАФУТДИНОВА Наталья Яковлевна – к. эконом. н., доцент кафедры таможенного дела и права, руководитель Центра реализации национальных и региональных проектов профессионального образования, занятости и трудоустройства, Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный университет путей сообщения» (ФГАОУ ВО ОмГУПС), г. Омск, Российская Федерация, Scopus: [57188842760](https://orcid.org/57188842760), Researcher: HZH-5529-2023, SPIN: 9385-1065.

E-mail: Natali_27omsk@mail.ru

КОРЕШЕВА Светлана Георгиевна – заместитель директора, Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Северо-Западный учебный центр» (ЧОУ ДПО «СЕВЗАПУЧЦЕНТР»), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация.

E-mail: sg2005@bk.ru

ГЕРАСИМОВА Розалия Еремеевна – к. пед. н., доцент кафедры социальной педагогики ПИ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» (ФГАОУ ВО СВФУ), FSAOU VO NEFU), г. Якутск, Российская Федерация, ORCID: 0000-0002-5066-3174 AuthorID: 296722, SPIN: 5345-9813

E-mail: roza_gerasimova@mail.ru

Information about the authors

TSEKHANOVICH Anastasiya Aleksandrovna – student, Omsk State University of Transport and Communications

GARAFUTDINOVA Natalya Yakovlevna – Cand. Sci. (Economics), Associate Professor, Omsk State University of Transport and Communications, Scopus: [57188842760](https://orcid.org/57188842760), Researcher: HZH-5529-2023, SPIN: 9385-1065.

KORESHEVA Svetlana Georgievna – Deputy Director, North-Western Training Center (SEVZAPUCHTSENTR)

GERASIMOVA Rozalia Eremeevna – Cand. Sci. (Pedagogy), Associate Professor, M. K. Ammosov North-Eastern Federal University, ORCID: 0000-0002-5066-3174, Author ID: 296722, SPIN: 5345-9813

Вклад авторов

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Authors' contribution

All authors made equivalent contributions to the publication.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов. Корреспондент автор имеет право и полномочия выступать от имени всех авторов по этому исследованию.

Conflict of interests

The authors declare that there is no conflict of interest. The corresponding author has the right and authority to speak on behalf of all authors on this study.

Поступила в редакцию / Submitted 11.03.2024

Принята к публикации / Accepted 26.03.2025