

УДК 316.334:378:331.53(470.51)(045)

*М.Н. Макарова, А.С. Килин, И.А. Андреева***РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА ПУТЕМ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КОММУНИКАЦИЙ**

Цель настоящей работы – оценить возможности применения различных коммуникационных механизмов для повышения эффективности трудоустройства выпускников регионального вуза на примере Удмуртского государственного университета как участника программы «Приоритет-2030». Рассмотрены традиционные и инновационные практики вузов, направленные на реализацию этих процессов. Инновационные практики развивают практико-ориентированное обучение путем взаимодействия стейкхолдеров, составляющих внутреннюю и внешнюю среду вуза. Образовательная политика Удмуртского государственного университета направлена на развитие новых форматов планирования карьеры, включая использование цифровых сервисов, профессиональных проб, стажировок в организациях реального сектора экономики. Необходимым компонентом этой политики является профессиональная ориентация путем вовлечения в исследовательскую и проектную деятельность. Опрос студентов старших курсов показал наличие проблем современного высшего образования: низкий уровень взаимодействия образовательных организаций с работодателями, отсутствие спроса на выпускников и несоответствие содержания образовательных программ современным требованиям, предъявляемым к квалификации работников. По мнению студентов, наличие опыта практической подготовки и стажировок в организациях является одним из решающих факторов успешного трудоустройства. Интервью с сотрудниками вуза, ответственными за трудоустройство, показало, что в основном используются традиционные пассивные формы трудоустройства: самостоятельное трудоустройство и информационная работа. Программа «Приоритет-2030» открывает возможности использования инновационных форм трудоустройства посредством партнерства с организациями, консорциумов с различного рода субъектами. Эти формы стимулируют администрации вузов к трансформации внутренних коммуникаций и применению новых подходов к дизайну образовательных программ.

Ключевые слова: трудоустройство, студенты, выпускники, высшее образование, образовательные коммуникации, стейкхолдеры.

DOI: 10.35634/2587-9030-2022-6-4-461-471

Ссылка на статью:

Макарова М.Н., Килин А.С., Андреева И.А. Развитие механизмов трудоустройства выпускников университета путем модернизации образовательных коммуникаций // Вестн. Удм. ун-та. Социология. Политология. Международные отношения. 2022. Т. 6, вып. 4. С. 461–471. <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2022-6-4-461-471>

Введение

В последние десятилетия российская система высшего образования претерпела серьезные изменения, в основном связанные с формированием и развитием новых подходов к практико-ориентированному обучению. Рыночные отношения в системе образования привели к интенсификации процесса коммуникации высших учебных заведений. Чтобы эффективно работать на рынке образования, университетам необходимо развивать коммуникацию со всеми заинтересованными сторонами, работодателями, государственными органами и регулирующими органами, сотрудниками и преподавателями университета и другими субъектами. Современные социально-экономические условия требуют от вузов стать «драйверами» развития регионов и страны в целом, формируя на этой основе собственные стратегии развития, а не просто приспосабливаясь к имеющимся потребностям рынка труда. В этой связи наличие эффективной и конкурентоспособной системы управления коммуникациями может обеспечить цели и качество обучения.

Сегодня в нашей стране значительно возросла конкуренция между высшими учебными заведениями на рынке образовательных услуг. Университетам уже недостаточно предоставлять высококачественные знания и профессиональные навыки. Они работают в соответствии с Федеральными государственными стандартами, документами федеральных и региональных органов и локальными нормативными актами. В этих условиях меняются подходы к вузовским коммуникациям, поскольку от партнерских отношений на внешнем и внутреннем уровнях напрямую зависит качество образовательного процесса и эффективность трудоустройства выпускников.

В современных условиях вуз должен использовать разнообразные формы взаимодействий со стейкхолдерами, чтобы повысить свою конкурентоспособность на различных уровнях, обеспечить приток одаренных абитуриентов и гарантировать выпускникам достойное место на рынке труда. Современные образовательные организации используют многообразные механизмы коммуникации, чтобы поддерживать связь со своей целевой аудиторией и с различными организациями и структурами. Большинство учебных заведений активно разрабатывают маркетинговые и коммуникационные стратегии, в том числе в Интернете и в социальных сетях.

Анализ научных работ отечественных и зарубежных исследователей позволяет сделать вывод, что, к сожалению, вопрос управления университетскими коммуникациями на рынке образовательных услуг до сих пор рассматривается фрагментарно, хотя следует отметить, что российские и зарубежные исследователи в той или иной степени изучили отдельные аспекты этого вопроса на материалах деятельности учреждений высшего образования. Трудоустройство выпускников вузов уже многие десятилетия является серьезной проблемой для управленцев и исследователей сферы образования. По данным различных исследований, от 30 до 50 % российских выпускников работают не по полученной в вузе специальности [4]. Также исследования последних лет показывают, что четверть выпускников вузов работают по профессиям, не требующим высшего образования [3]. Эти проблемы связаны как с объективными, так и с субъективными причинами: разочарованием в будущей профессии, отсутствием работы по специальности либо неудовлетворенностью предлагаемыми условиями труда и оплаты работы по полученной в вузе профессии.

Программа стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» открывает новые возможности для вузов в направлении развития различных форм социального партнерства для повышения качества образования и эффективности трудоустройства выпускников, что в целом отражает показатели конкурентоспособности вуза в регионе, в стране и на международном уровне. Вузам предоставлена возможность создавать консорциумы, проектные офисы, стартап-студии, позволяющие сформировать новые формы коммуникации и поднять на новый уровень имеющиеся партнерства и практики сотрудничества с работодателями.

Цель настоящей работы – оценить возможности применения различных коммуникационных механизмов для повышения эффективности трудоустройства выпускников регионального вуза на примере Удмуртского государственного университета как участника программы «Приоритет-2030».

Обзор литературы

Первый блок источников связан с недостаточным соответствием потребностей рынка труда со структурными и качественными характеристиками выпускников вузов. Факторы, определяющие подобную ситуацию, объясняются рядом авторов с завышенными притязаниями выпускников и отсутствием у них некоторых компетенций и социальных связей [2, с. 18]. Однако большинство подходов связывают сложности трудоустройства с объективными причинами институционального, национального и глобального уровней экономического развития. В то же время эти причины не отвергают необходимости развития и самосовершенствования образовательного и профессионального уровня выпускников. Первая кроется в повышении конкурентоспособности на рынках труда различных уровней. На глобальном рынке труда это проявляется в сегментировании рабочих мест в пользу компаний, наиболее успешных на международном рынке и привлекающих выпускников из наиболее престижных вузов и обладающих наиболее развитыми компетенциями в востребованных ими сферах [16, р. 5]. Вторая причина, по мнению исследователей, кроется в некотором опережении потребностей рынка труда над возможностями систем основного и дополнительного образования [5]. Другие причины связаны с повышением роли платного образования, усиливающего дистанцию между представлениями обучающихся о будущей профессии и рынком труда, неэффективностью системы профориентации и др. Развитие гибкости взаимосвязи рынка труда и образования еще более усилилась в период пандемии, когда увеличилось количество выпускников, занятых в смежных по отношению полученных в вузе профессиях [8, с. 28].

Повышение суверенитета российской экономики расширило возможности регионального и национального рынка труда, что повышает ответственность различных стейкхолдеров с точки зрения эффективности и качества обучения. Меняющиеся экономические потребности заставляют рынок труда стать более гибким к привлечению специалистов из различных сфер и областей профессиональной деятельности. В свою очередь, сфера образования должна опережающим образом реагиро-

вать на возможности постоянных изменений, развивая междисциплинарность, «мягкие навыки» и предоставляя обучающимся возможность смены профессии или одновременного получения нескольких профессий. Все эти требования открывают возможности к развитию коммуникаций с различного рода стейкхолдерами, представляющими собой не только реальных и потенциальных работодателей, но и партнеров в реализации научно-исследовательских и практико-ориентированных проектов, расширяющих возможности реализации «третьей миссии вузов», основанной на их включении в экономическое развитие региона и страны в целом.

Второй блок источников научной литературы связан с анализом коммуникационной среды вуза и ее эффективности для реализации образовательных результатов. Современная коммуникационная среда университета представляет собой обмен информацией между всеми участниками образовательного процесса. С одной стороны, коммуникационные процессы в учреждениях высшего образования протекают внутри организационной культуры высших учебных заведений. Согласно Е.А. Кириллоку, внутренняя среда высших учебных вузов рассматривается в виде экономического организма, состоящего из специальных управляющих факторов, направлений и реализующих их служб, направленных на реализацию стратегических целей «технологической, исследовательской, производственной и кадровой деятельности», определяющих потенциал и ключевые направления развития, доступные на определенном этапе [6]. В то же время реализация стратегических целей подразумевает, что университеты являются неотъемлемой частью сети образовательных учреждений и частью структуры таких социальных институтов, как образование. Каждый университет реализует общенациональную и региональные стратегии развития образовательной политики [9, с. 271].

Немаловажную роль в коммуникационной среде вуза играют стейкхолдеры. К ним могут относиться следующие субъекты: студенты, преподаватели, сотрудники и выпускники вуза, СМИ, которые освещают проблемы образования; различные общественные организации, которые тесно связаны со студенческими и преподавательскими организациями, ассоциациями вузов. Также к стейкхолдерам относят будущих работодателей, местные органы власти (например, комитеты по образованию, агентства по трудоустройству) и иные ассоциации и консорциумы [13, с. 1320].

В последние годы успешность вуза определяется его способностью выполнять «третью миссию». Выделяют три аспекта «третьей миссии» современных учреждений высшего образования. Первый аспект включает трансфер технологий и инноваций, который предполагает «продвижение идей, практик, ноу-хау, технического знания, интеллектуальной собственности, открытий или изобретений, получаемых в результате исследований, проводимых в университете» [1, с. 50]. Вторым аспектом затрагивается обучение на протяжении всей жизни для повышения квалификации и освоения новых сфер деятельности. Третий аспект включает социальное участие, предполагающее сотрудничество вуза с общественным и частным секторами экономики. Электронное обучение, онлайн-курсы также расширили возможности обеспечения гибкости рынка труда. Студенты используют его для приобретения дополнительных квалификаций и возможностей на меняющемся рынке труда [12].

Обзор практик в сфере внутренних и внешних коммуникаций для эффективного трудоустройства

В настоящее время наблюдается многообразие механизмов внутренних и внешних коммуникаций. Внутривузовские коммуникации включают практико-ориентированное обучение студентов, которое обеспечивает оптимальное карьерное продвижение, создание организационных структур, центров карьеры, системы уполномоченных по трудоустройству и т. д. В то же время, следует отметить, что ориентация на практику всегда предполагает подключение внешних субъектов [15].

По результатам анализа литературы можно выделить четыре подхода практико-ориентированного образования. Первый – традиционный подход характеризуется развитием различных видов практик с целью получения профессиональных компетенций по профилю обучения. Вторым подходом связан с приобретением общепрофессиональных, важных для дальнейшей профессиональной деятельности личностных качеств, знаний, умений, которые помогут в будущем надлежащим образом выполнять профессиональные обязанности (универсальных компетенций или «мягких навыков») [14].

Третий подход состоит в организации проектной деятельности, направленной на возможности реальных научно-практических и опытно-производственных работ согласно конкретному профилю подготовки в университете либо междисциплинарным сферам деятельности [13]. Все эти подходы

обусловлены необходимостью выработки у студента сознательной потребности формирования профессиональной компетентности во время обучения в вузе на основе получения студентами соответствующего опыта [7, с. 92-93].

Рассмотрим внутренние и внешние коммуникационные механизмы вуза для формирования и развития системы эффективного трудоустройства выпускников. Традиционными видами подобной деятельности являются различные виды практик и стажировок в профильных организациях, с которыми у вуза имеются договоры о сотрудничестве и проведении практик. Также в вузах проводятся различные формы привлечения работодателей в рамках преподавания, организаций мероприятий с их участием: информационных встреч и бесед с будущими выпускниками, ярмарки вакансий, мастер-классы, круглые столы, дни карьеры и иные виды деятельности, предусматривающие различные формы внешних коммуникаций. Среди внутренних коммуникаций следует выделить создание специальных органов внутри вуза, ответственных за трудоустройство и партнерство с внешними организациями: центров карьеры, занятости и др., а также создание внутри вуза сети ответственных за организацию трудоустройства выпускников, практик, стажировок и иной сопутствующей деятельности.

Современные условия, связанные с модернизацией образовательных программ, требуют развития инновационных практик, обеспечивающих более тесную взаимосвязь внутренних и внешних форм коммуникаций для достижения целей эффективного трудоустройства студентов и выпускников, их вовлечения в социально-экономическое развитие страны и конкретного региона. Можно выделить несколько видов таких практик. Во-первых, это создание союзов, консорциумов, ассоциаций, включающих как различные виды образовательных организаций (вузов, учреждений СПО), коммерческих союзов и отдельных бизнес-организаций, органов власти, индивидуальных предпринимателей и других субъектов, заинтересованных в эффективных взаимосвязях образования и рынка труда. Во-вторых, сюда можно отнести различные виды проектной деятельности, как основанных на фундаментальных исследованиях, так и имеющих целью практическое преобразование определенных сфер экономики и социальной сферы. Такие проекты могут включать как представителей организаций, заинтересованных в инновациях, так и научных работников, преподавателей и студентов вузов. Третьей формой, получившей бурное развитие в последние годы, является организация профессиональных конкурсов среди студентов на международном, российском и региональном уровнях, обеспечивающих наиболее успешным участникам рабочие места в конкурентоспособных организациях или предоставление грантов на проведение научных исследований или реализацию проектов.

Все эти формы требуют новых форм образовательной деятельности, обеспечивающих формирование у обучающихся не только профессиональных, но и универсальных компетенций (soft skills), в частности, коммуникационных способностей, ответственности, навыков проектной деятельности, лидерских качеств, критического мышления и иных навыков, наиболее востребованных в современной экономике.

В Удмуртском государственном университете в последние годы активно развивается система внутренних и внешних коммуникаций с целью обеспечения эффективной системы трудоустройства студентов и выпускников. С 2021 г. Удмуртский государственный университет стал участником программы «Приоритет – 2030», задачей которого стало формирование эффективной системы обеспечения трудоустройства молодых специалистов в базовых отраслях экономики и социальной сферы региона, на высокотехнологичных предприятиях и в научных организациях. Политика данной программы состоит в развитии новых форматов планирования карьеры, включая использование цифровых сервисов, профессиональных проб, стажировок в организациях реального сектора экономики и создание института наставничества, в том числе обеспечение взаимосвязи с наставниками из научных организаций, профессиональная ориентация для вовлечения в исследовательскую и проектную деятельность. Результатами трансформации вуз были обозначены проведение цифровых ярмарок вакансий на базе ЦКС «Факультетус», расширение участия студентов в конкурсах профессионального мастерства, расширение базы работодателей. Также были разработаны новые модели Концепции содействия трудоустройству выпускников УдГУ и взаимодействия с работодателями и создан Центр компетенций на базе УРЦСЗС с АНО «Россия – страна возможностей» по профилю soft skills [10]. Важным моментом является то, что в 2021 г. трудоустроено 84 % выпускников, из них по специальности – 86 %, трудоустройство «целевиков» составило 95 %.

Формирование системы внутренних коммуникаций вуза включает организацию эффективной обратной связи администрации с представителями институтов и кафедр. С 2020 по 2022 годы был

проведен ряд опросов студентов и работников вуза с целью оценки перспективы трудоустройства и возможностей дальнейшего развития системы внешних и внутренних коммуникаций для реализации эффективного взаимодействия образования и рынка труда. Центр занятости студентов УдГУ организует мероприятия по содействию занятости студентов по вопросам трудоустройства, проводит консультационную работу со студентами и выпускниками по вопросам трудоустройства, координирует деятельность общественных объединений студентов, работающих в области трудоустройства и занятости, а также собирает и анализирует информацию о трудоустройстве выпускников и студентов УдГУ, осуществляет координацию и методическое сопровождение деятельности центров содействия трудоустройства выпускников Удмуртской Республики.

Методы исследования

Социологические исследования, результаты которых представлены в статье, были проведены в рамках системы внутренней оценки качества образовательного процесса. Для анализа были использованы материалы следующих исследований, проведенных в университете:

1. Опрос «Мнение студентов старших курсов о качестве подготовки и перспективах трудоустройства», который был направлен на выявление мнений выпускников о различных проблемах образования и наиболее востребованных формах трудоустройства. Время проведения – май 2022 года, опрос проводился посредством онлайн-платформы, количество участников – 156.

2. Опрос «Мнения студентов по итогам практики», проведенный в период с мая по октябрь 2022 года. Опрос проводился посредством онлайн-платформы, количество участников – 360.

3. Полуформализованные интервью с представителями институтов: уполномоченных по трудоустройству и иных сотрудников, ответственных за взаимодействие с работодателями с целью формирования карьерных стратегий студентов и выпускников. Было опрошено 22 работника университета.

Для целей нашего исследования, связанного с оценкой перспектив и возможностей трудоустройства, предоставляемых рынком труда и институциональными возможностями вуза, были проанализированы вопросы, направленные на выявление мнений респондентов относительно коммуникационных практик вуза во внутренней и внешней среде.

Результаты исследования

Опрос «Мнение студентов старших курсов о качестве подготовки и перспективах трудоустройства» был направлен на выявление мнений выпускников о различных проблемах образования и наиболее востребованных формах трудоустройства. Чтобы приступить к анализу трудоустройства студентов, сначала стоит узнать уровень удовлетворенности/неудовлетворенности студентов состоянием современного образования. В настоящее время большинство опрошенных студентов скорее положительно оценивают состояние российского образования: 44,23 % студентов бакалавриата, 34,62 % студентов специалитета и 35,9 % среди студентов, обучающихся на магистратуре.

Опрос показал, что в российском образовании имеются две наиболее актуальные проблемы, отмеченные респондентами: низкий уровень взаимодействия образовательных организаций с работодателями (56 %), отсутствие спроса на выпускников и несоответствие содержания образовательных программ современным требованиям, предъявляемым к квалификации работников (51 %). Эти две проблемы отражают специфику современного высшего образования в России. В настоящее время российские вузы недостаточно активно взаимодействуют с организациями реального сектора экономики и социальной сферы, что и отразилось в ответах студентов. Другие варианты ответов также отражают наличие определенных вопросов для последующего анализа, в частности, несоответствие предлагаемого существующего перечня специальностей современным потребностям рынка труда.

Если рассматривать мнение студентов старших курсов о том, на что в первую очередь обращают внимание работодатели на собеседовании, то можно увидеть, что 48,7 % выборов связаны с тем, что работодатели в первую очередь обращают на наличие опыта прохождения практик и стажировок на профильных предприятиях, в организациях. 16,7 % ответов направлены на то, что в первую очередь работодателя заинтересует наличие профильных навыков, полученных в рамках дополнительного образования (в том числе посредством онлайн-курсов) или самообразования. 9 % ответов были направлены на то, что уровень освоенной образовательной программы (бакалавриат, специалитет, магистратура). Практика, стажировка на предприятии, в организации является также наиболее вос-

требуемым видом деятельности среди студентов-первокурсников, поступивших в 2022–2023 учебном году (67,8 % от общего количества полученных ответов). Таким образом, получение профессионального опыта в профильных организациях является наиболее значимой для студентов формой образовательной деятельности в процессе обучения в вузе.

Таблица 1

По Вашему мнению, на какие аспекты образования в первую очередь обращают внимание работодатели при рассмотрении кандидатуры?

Вариант ответа	% от общего числа ответов
наличие опыта прохождения практик и стажировок на профильных предприятиях, в организациях	48,7
наличие профильных навыков, полученных в рамках дополнительного образования (в том числе посредством онлайн-курсов) или самообразования	16,7
уровень освоенной образовательной программы (бакалавриат, специалитет, магистратура)	9,0
уровень образования (среднее профессиональное или высшее)	6,4
наличие опыта проектной или исследовательской работы	5,1
работодателей вообще не интересует полученное претендентом образование	5,1
репутация образовательного учреждения, в котором получено образование	4,5
затрудняюсь ответить	3,8
результаты итоговой аттестации (госэкзамен, защита ВКР)	0,6

13,5 % студентов старших курсов оценили вероятность трудоустройства по получаемому образованию как высокую. Еще 42,3 % считают ее «скорее высокой». Можно говорить, что чуть более половины студентов оценивают вероятность трудоустройства по направлению/специальности выше среднего. Однако остальные 44,2 % считают ее «скорее низкой» либо «низкой». При этом стоит отметить, что наибольшая вероятность трудоустройства отмечается в группах «Искусство и культура» и «Экономика и управление». А наименьшая – в группе «Образование и педагогические науки». Это можно связать с тем, что выпускники педагогических направлений часто не работают по профилю подготовки. Половина опрошенных считают, что главным фактором успешного трудоустройства является наличие опыта прохождения практик и стажировок на профильных предприятиях, в организациях. Это говорит о необходимости развивать систему практической подготовки студентов. 41,6 % опрошенных студентов работают, причем почти половина из них – по профилю подготовки (19,2 %).

Таблица 2

Как Вы оцениваете вероятность трудоустройства по Вашему направлению (специальности)? (% от суммы по укрупненной группе направлений / специальностей)

Названия строк	высокая	скорее высокая	скорее низкая	низкая	Общий итог
гуманитарные науки	5,56	38,89	44,44	11,11	100
инженерное дело, технологии и технические науки	20	50	30	0	100
искусство и культура	27,78	50	22,22	0	100
математические и естественные науки	19,51	26,83	39,02	14,63	100
науки об обществе	0	71,43	28,57	0	100
образование и педагогические науки	6,25	68,75	18,75	6,25	100
экономика и управление	28,57	28,57	28,57	14,29	100
Общий итог	13,46	42,31	34,62	9,62	100

Среди студентов наблюдается высокий уровень удовлетворенности организацией и проведением практики: не менее 70 % опрошенных высоко оценили этот показатель. Более всего студенты удо-

влетворены условиями работы в принимающей организации, менее всего – руководством практикой от института, кафедры. Среди основных проблем, возникающих в ходе практики, студенты выделяют нехватку необходимых знаний и умений и неполное понимание целей и задач работы.

В 57 % случаев студентам было предложено трудоустройство в профильной организации по итогам практики. 42 % опрошенных ответили, что заинтересованы в трудоустройстве в профильной организации. 87 % опрошенных указали, что в результате практики они получили ли Вы опыт работы по своей будущей профессии.

В качестве основного предложения обучающиеся выразили потребность в повышении времени практики. Также, по их мнению, следует уделять больше внимание консультированию студентов перед практикой, в том числе относительно заполняемых документов, а также проводить специальные ознакомительные занятия по подготовке к практике: *«Заранее обговаривать все условия прохождения практики, знать все условия приема предлагаемые для прохождения практики на том или ином предприятии»*. Несколько студентов отметили необходимость большего внимания к профессиональной специализации практики в соответствии с профилем обучения: *«Искать те места практик, которые будут напрямую связаны с будущей специальностью»*. Также отмечается потребность в индивидуальном подходе руководителей практики к студентам.

Далее рассмотрим мнение по проблемам трудоустройства сотрудников вуза, которые в той или иной форме занимается этой деятельностью в институтах УдГУ (уполномоченных по трудоустройству, руководителей институтов и кафедр или их заместителей, преподавателей и сотрудников вуза).

Стало известно, что чаще всего студенты устраиваются на работу в организации предпринимательского сектора, но реже в некоммерческие организации.

Участникам исследования был задан вопрос о том, как происходит трудоустройство студентов и выпускников.

Таблица 3

Каким образом происходит трудоустройство студентов и выпускников Ваших подразделений? (оцените по 5-балльной шкале, где 1 – не используется, 5 – регулярно используется)

Вид деятельности	Среднее значение
Самостоятельное трудоустройство	4,27
Информируем студентов о вакансиях, поступающих со специализированных сайтов	4,05
Обращение представителей организаций, предприятий	4,05
Проводим встречи с работодателями	3,95
Трудоустройство после практик, стажировок	3,77
Информация от наших выпускников об имеющихся вакансиях	3,43
Мероприятия, проводимые в вузе – ярмарки вакансий, дни карьеры	2,9
Реализация совместных проектов с работодателями с участием студентов	2,6
Информация из Удмуртского республиканского центра содействия занятости студентов	2,58
Целевая подготовка	2,33
Сотрудничаем с кадровыми агентствами и службами занятости	1,75

Наиболее часто используемыми формами трудоустройства являются традиционные «пассивные» формы – самостоятельное трудоустройство, информационная работа и обращение заинтересованных организаций. Это говорит о том, что специальная активная деятельность, направленная на содействие занятости студентов и выпускников, недостаточно широко используется в институтах вуза. Также недостаточно развито и сотрудничество с Удмуртским Республиканским центром содействия занятости студентов, являющимся структурным подразделением университета. Недостаточно используются ресурсы мероприятий, проводимых в вузе, такие как ярмарки вакансий. Исследование показало, что институты предпочитают проводить встречи с работодателями самостоятельно, например, в рамках ежегодных собеседований по трудоустройству.

При трудоустройстве студентов и выпускников сотрудниками чаще всего отмечаются такие проблемы, как низкая заработная плата поступающих на работу, нехватка времени и материального стимулирования у сотрудников для этой деятельности, сложности организации практик и стажировок. Реже встречаются проблемы поиска партнеров и работодателей, недостаток рабочих мест по

профилю и поступающей информации о вакансиях. Также сами респонденты указали на ряд проблем, возникающих при трудоустройстве: отсутствие желания у студентов работать по своей специальности и по предлагаемым им вакансиям, негибкая позиция работодателей. Также сложности вызывает трудоустройство иностранных студентов и то, что во многих организациях требуются сотрудники, уже имеющие опыт работы, что не всегда свойственно выпускникам вуза.

В Проекте Постановления Правительства Российской Федерации от 18.01.2022 г. определяются функции Центров карьеры вузов. Сотрудникам вуза, занимающимся трудоустройством, было предложено определить основные функции центра карьеры, актуальные для университета. Были выявлены следующие функции: сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей; оказание содействия учебным подразделениям в организации стажировок и практик, предусмотренных учебным планом; взаимодействие с местными органами власти, в том числе с центрами занятости населения, общественными организациями и объединениями, заинтересованными в улучшении положения студентов и выпускников на рынке труда; сбор, обобщение, анализ и предоставление студентам информации о состоянии и тенденциях рынка труда, о требованиях, предъявляемых к соискателю рабочего места, формирование банка данных вакансий, предлагаемых работодателями по соответствующим специальностям и направлениям подготовки.

Также выяснилось, что институт наставничества, который способствует повышению эффективности трудоустройства студентов и выпускников, используется только в двух институтах. Согласно программе «Приоритет-2030» 70 % выпускников должны быть трудоустроены в нашем регионе; в соответствии с новыми аккредитационными показателями 75 % выпускников должны трудоустроиться в течение календарного года, следующего за годом выпуска. Для обеспечения и повышения этих показателей в УдГУ должны быть приняты определенные меры. Для достижения подобного результата необходим комплекс мер на уровне вуза в целом и отдельных институтов. Представители институтов предлагают такие меры, как активное сотрудничество с работодателями (приглашать работодателей на встречи со студентами выпускных курсов), поиск партнеров организации (не только школы) для гарантированного трудоустройства студентов по всем направлениям подготовки, улучшение механизмов повышения мобильности трудовых ресурсов, обеспечить обучающихся информацией о трудоустройстве, повышение заработной платы и иные формы стимулирования для молодых специалистов.

Заключение

Как показали исследования, для повышения эффективности трудоустройства необходима развитая система внешних и внутренних коммуникаций. Внешние коммуникации нацелены в основном на потенциальных работодателей, но предполагают и иных стейкхолдеров, обеспечивающих эффективность процесса: органы власти, средства массовой информации, общественные организации и ассоциации. В основном институтами вуза используются традиционные пассивные формы трудоустройства, что в современных условиях высокой конкуренции на рынке труда не может удовлетворить запросы его основных субъектов: выпускников и работодателей. Поэтому Центр содействия занятости студентов УдГУ организует мероприятия для студентов по вопросам трудоустройства, проводит консультационную работу со студентами и выпускниками по вопросам трудоустройства, координирует деятельность общественных объединений студентов, работающих в области трудоустройства и занятости, а также собирает и анализирует информацию о трудоустройстве выпускников и студентов УдГУ, осуществляет координацию и методическое сопровождение деятельности центров содействия трудоустройства выпускников Удмуртской Республики.

За последние годы проведена большая работа по развитию инновационных форм коммуникаций, обеспечивающих эффективное трудоустройство студентов и выпускников. Эти формы обеспечивают практико-ориентированную направленность образовательного процесса и освоение междисциплинарных и универсальных компетенций, позволяющих студентам и выпускникам быть более эффективными на рынке труда. Исследования показали, что студенты недостаточно удовлетворены возможностями освоения практических навыков, которые предоставляет вуз как в рамках преподавания дисциплин, так и практической подготовки. Поэтому деятельность по трудоустройству не может быть отделена от модернизации образовательной политики в целом и должна включать ряд мероприятий, предполагающих развитие системы внутренних и внешних коммуникаций вуза. В рамках программы «Приоритет-2030» образовательная политика вуза направлена на развитие проектной деятельности и привлечения наставников из числа работодателей, сотрудников и преподавателей вуза.

Важнейшими целями образовательной политики является создание проектно-ориентированной образовательной среды и развитие предпринимательских компетенций для реализации стратегических проектов вуза. Коммуникационные процессы включают развитие партнерских сетей, формирующих запросы к образовательной, научной и инновационной деятельности и обеспечивающих независимую систему оценки результатов обучения. Повышение качества подготовки обучающихся реализуется через внедрение новых образовательных моделей обучения на основе формирования профессионально-карьерных ИОТ (в т. ч. модели «2+2+2»); массовое освоение дополнительных квалификаций цифровой экономики; формирование инновационной образовательной среды вуза. Ключевым приоритетом является трансформация образования, ориентированная на стратегическую подготовку высококонкурентных профессионалов; внедрение практико-ориентированных ООП на основе интеграционных механизмов сетевого взаимодействия; создание лидерских центров компетенций цифровой экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Балмасова Т.А. «Третья миссия» университета новый вектор развития? // Высшее образование в России. 2016. № 8-9. С. 48–55.
2. Булатова Г.А. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: аналитический обзор статистических данных и материалов исследований // Экономика Профессия Бизнес. 2020. № 3. С. 14–20.
3. Варшавская Е.Я. Где и кем работают высокообразованные россияне // Демоскоп Weekly. 2017. № 713–714. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2017/0713/tema01.php/> (дата обращения: 21.10.2022).
4. Исследование показало, сколько россиян работают по специальности // РИА «Новости». 02.09.2022. URL: <https://na.ria.ru/20220902/rabota-1813918883.html> (дата обращения: 12.10.2022).
5. Как изменится рынок труда в ближайшие 20 лет: тренды и вызовы. URL: <https://tass.ru/pmef-2016/article/3345977/> (дата обращения: 21.10.2022).
6. Кирилук Е.Я. Использование обратной связи как психотехнологического инструмента мотивации персонала организации // Гуманит. и соц.-экон. науки. 2006. № 2. С. 195–196.
7. Мамыченко, С. А. Практико-ориентированная модель обучения студентов в учебном процессе современного вуза // Бизнес-образование в экономике. 2017. № 2 (7). С. 92–95.
8. Меренков А.В. Изменения в ориентациях выпускников вузов на трудоустройство в условиях пандемии // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 9. С. 25–29.
9. Миронцева С.А., Бориско О.А. Меры государственного регулирования и поддержки системы высшего образования в Российской Федерации в период пандемии // Общество: политика, экономика, право. 2021. № 12 (101). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mery-gosudarstvennogo-regulirovaniya-i-podderzhki-sistemy-vysshego-obrazovaniya-v-rossiyskoy-federatsii-v-period-pandemii> (дата обращения: 28.10.2022).
10. На базе Удмуртского госуниверситета открылся центр оценки управленческих компетенций // ТАСС. 9.09.2022. URL: https://tass.ru/obschestvo/15703381?utm_source=web.telegram.org&utm_medium=referral&utm_campaign=web.telegram.org&utm_referrer=web.telegram.org (дата обращения: 11.10.2022).
11. Роструд подсчитал число работающих по специальности россиян. URL: <https://trudvsem.ru/information/questionnaire/list/> (дата обращения: 27.09.2022).
12. Рощина Я.М., Рощин С.Ю., Рудаков В.Н. Спрос на массовые открытые онлайн-курсы (МООС): опыт российского образования // Вопросы образования. 2018. № 1. С. 174–199.
13. Тихонова А.Д. Взаимодействие со стейкхолдерами как фактор повышения эффективности деятельности вузов // Креативная экономика. 2017. № 11. С. 1315–1328.
14. Хохленкова Л.А. Практико-ориентированное обучение студентов в университете // АНИ: педагогика и психология. 2021. № 2 (35). С.314–316.
15. Шиндряева И.В. Социологический анализ положения выпускников вузов на рынке труда // Мир науки. Социология, филология, культурология, 2017 №3, <https://sfk-mn.ru/PDF/05SFK317.pdf> (дата обращения: 21.10.2022).
16. Lauder, H., Mayhew, K. Higher education and the labour market: an introduction // Oxford Review of Education. 2020. Vol. 46 (1). P. 1–9.

Поступила в редакцию 28.10.2022

Макарова Марина Николаевна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры социологии ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1 (корп. 6)
E-mail: makmar11@mail.ru

Килин Александр Семенович, руководитель
Удмуртского Республиканского центра содействия занятости студентов
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1 (корп. 2)
E-mail: rabotaudsu@mail.ru

Андреева Ирина Анатольевна, студентка бакалавриата по направлению «Социология»
Института истории и социологии,
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1 (корп. 6)
E-mail: irisha.andreeva.01@gmail.com

M.N. Makarova, I.A. Andreeva, A.S. Kilin

DEVELOPMENT OF MECHANISMS FOR UNIVERSITY GRADUATES' EMPLOYMENT BY MODERNIZATION OF EDUCATIONAL COMMUNICATIONS

DOI: 10.35634/2587-9030-2022-6-4-461-471

The objective of this article is to evaluate the implementation of different communicational mechanisms for effective graduates' employment on the example of Udmurt State University as a participant of the program "Priority-2030". The traditional and innovative universities' forms of this activity are considered in the article. Innovative practices develop practice-oriented learning through cooperation between stakeholders, which present internal and external environment of universities.

Educational policy of Udmurt State University aims at developing new formats of career planning including the use of digital services, professional scholarships, and trainings in organizations of the real sector of economy. The necessary component of this policy is the professional guidance by engagement in research and projective activities.

The student survey demonstrated existence of some issues of contemporary higher education, such as low level of collaboration between universities and future employers, lack of demands for graduates, and disconnection between the content of educational programs and requirements for employee's professional qualifications on the labor market. In the students' opinion, the practical experience and professional training in organizations is one of significant factors of successful employment. Interviews with university employee revealed that traditional passive forms of graduates' employment are mostly used: self-employment and informational work with students. The program "Priority-2030" has opened opportunities for innovative forms of employment by partnerships with organizations, creating consortiums with different agents. These opportunities motivate university administrations to transform internal communications and apply new approaches to the design of educational programs.

Keywords: employment, students, graduates, higher education, educational communications, stakeholders.

REFERENCES

1. Balmasova T.A. «Tret'ja missija» universiteta novyj vektor razvitiya? ["Third mission" of the university: new vector of development] // *Vyshee obrazovanie v Rossii*. 2016. № 8-9. S.48-55.
2. Bulatova G.A. Trudoustrojstvo vypusnikov vysshih uchebnyh zavedenij: analiticheskij obzor statisticheskikh dannyh i materialov issledovanij [University graduates employment: analytical review of statistical data and research materials] // *Jekonomika Professija Biznes*. 2020. №3. S.14-20.
3. Varshavskaja E.Ja. Gde i kem rabotajut vysokoobrazovannye rossijane [Where and in what places Russians work?] // *Demoskop Weekly*. 2017. №713–714. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2017/0713/tema01.php/> (Accessed: 21.10.2022).
4. Issledovanie pokazalo, skol'ko rossijan rabotajut po special'nosti [Research shown how many Russian work in the specialty] // *RIA «Novosti»*. 02.09.2022. URL: <https://na.ria.ru/20220902/rabota-1813918883.html> (Accessed: 12.10.2022).
5. Kak izmenitsja rynek truda v blizhajshie 20 let: trendy i vyzovy [How will the labor market change in e nearest 20 years: trends and challenges]. URL: <https://tass.ru/pmef-2016/article/3345977/> (data obrashhenija: 21.10.2022).
6. Kiriljuk, E.Ja. Ispol'zovanie obratnoj svjazi kak psihotehnologicheskogo instrumenta motivacii personala organizacii [Using feedback as psychological instrument of staff motivation in organization] // *Gumanit. i soc.- jekon. nauki*. 2006. №2. S. 195–196.
7. Mamychenko, S. A. Praktiko-orientirovannaja model' obuchenija studentov v uchebnom processe sovremennogo vuza [Practice-oriented model of student learning in contemporary higher education institutions] // *Biznes-obrazovanie v jekonomike*. 2017. №2 (7). S. 92-95.

8. Merenkov A.V. Izmenenija v orientacijah vypusknikov vuzov na trudoustrojstvo v uslovijah pandemii [Changes in graduates' orientations on employment in conditions of pandemic] // *Obshhestvo: sociologija, psihologija, pedagogika*. 2021. № 9. S. 25–29.
9. Mironceva S.A., Borisko O.A. Mery gosudarstvennogo regulirovanija i podderzhki sistemy vysshego obrazovanija v Rossijskoj Federacii v period pandemii [The measures of regulation and supporting system of higher education in Russian Federation in the period of pandemic] // *Obshhestvo: politika, jekonomika, pravo*. 2021. №12 (101). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mery-gosudarstvennogo-regulirovaniya-i-podderzhki-sistemy-vysshego-obrazovaniya-v-rossijskoj-federatsii-v-period-pandemii> (Accessed: 28.10.2022).
10. Na baze Udmurtskogo gosuniversiteta otkrylsja centr ocenki upravlencheskih kompetencij [On the basis of Udmurt State University will be opened the center of managing competences] // TASS.9.09.2022. URL: https://tass.ru/obschestvo/15703381?utm_source=web.telegram.org&utm_medium=referral&utm_campaign=web.telegram.org&utm_referrer=web.telegram.org (Accessed: 11.10.2022).
11. Rostrud podschital chislo rabotajushhij po special'nosti rossijan [Rostrud has calculated the number of Russians employed in the specialty] URL: <https://trudsem.ru/information/questionnaire/list/> (data obrashhenija: 27.09.2022)
12. Roshhina Ja. M., Roshhin S. Ju., Rudakov V. N. Spros na massovye otkrytye onlajn-kursy (MOOC): opyt rossijskogo obrazovanija The demand for massive open online courses (MOOC): Evidence from Russian Education] // *Voprosy obrazovanija*. 2018. № 1. S. 174–199.
13. Tihonova A.D. Vzaimodejstvie so stekholderami kak faktor povyshenija jeffektivnosti dejatel'nosti vuzov as a factor of increasing effectiveness of higher education organizations' [Cooperation between stakeholders factor of increasing effectiveness of higher education organizations' activities] // *Kreativnaja jekonomika*. 2017. № 11. S. 1315 - 1328.
14. Hohlenkova L.A. Praktiko-orientirovanoe obuchenie studentov v universitete [Practice-oriented learning at the university] // *ANI: pedagogika i psihologija*. 2021. №2 (35). S.314-316.
15. Shindrjaeva I.V. Sociologicheskij analiz polozhenija vypusknikov vuzov na rynke truda [Sociological analysis of graduates' position in the labor market] // *Mir nauki. Sociologija, filologija, kul'turologija*, 2017 №3, <https://sfk-mn.ru/PDF/05SFK317.pdf> (Accessed: 21.10.2022).
16. Lauder, H., Mayhew, K. Higher education and the labour market: an introduction. *Oxford Review of Education*. 2020. 46(1). P. 1-9.

For citation:

Makarova M.N., Andreeva I.A., Kilin A.S. Development of mechanisms for university graduates' employment by modernization of educational communications // *Bulletin of Udmurt University. Sociology. Political Science. International Relations*. 2022. Vol. 6, iss. 4. P. 461–471. <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2022-6-4-461-471> (In Russ.).

Received 28.10.2022

Makarova M.N., Doctor of Sociology, Professor of Department of Sociology
Udmurt State University
Universitetskaya st., 1/6, Izhevsk, Russia, 426034
E-mail: makmar11@mail.ru

Kilin A.S., The Head of the Udmurt Republic Center of assistance of student employment
Udmurt State University
Universitetskaya st., 1/4, Izhevsk, Russia, 426034
E-mail: rabotaudsu@mail.ru

Andreeva I.A., Student of the Institute of History and Sociology
Udmurt State University
Universitetskaya st., 1/6, Izhevsk, Russia, 426034
E-mail: irisha.andreeva.01@gmail.com