

# СОВРЕМЕННЫЙ ОПЫТ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ТРЕБОВАНИЙ И ПОСТАНОВКЕ ЗАДАЧ ПЕРЕД ЦЕНТРАМИ ТРУДОУСТРОЙСТВА И КАРЬЕРЫ ПРИ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

**А. М. Асалиев, Е. С. Дружинина**

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова,  
Москва, Россия

Каждый выпускник высших учебных заведений сталкивается с проблемой трудоустройства. Молодому специалисту без опыта сейчас трудно найти работу по специальности, позволяющую не только применить полученные за годы учебы знания на практике, но и получить адекватную оценку своих усилий. Сегодня высшие учебные заведения России перенимают передовой зарубежный опыт карьерного продвижения, помогая выпускникам в планировании их карьеры, поскольку современные вузы России максимально заинтересованы в карьерном развитии выпускника и в успешном функционировании вуза в целом. В статье обоснована целесообразность создания Центра трудоустройства и карьеры при высшем учебном заведении, организационно-экономические характеристики и направления развития которого позволят выполнять функции аккумуляции и распространения лучших практик планирования карьеры выпускников; формирования и технико-технологического обеспечения взаимодействия с бизнес-партнерами для разных категорий выпускников. Здесь молодой специалист может рассчитывать на консультации карьерных экспертов, на помощь при составлении конкурентоспособного резюме и, конечно, на содействие в поиске подходящих вакансий. Кроме того, Центр трудоустройства и карьеры при высшем учебном заведении будет выполнять важную функцию по просвещению работников вуза в необходимости и важности планирования карьеры выпускников, а также по стимулированию интереса выпускников к самоорганизации и профессиональному саморазвитию.

*Ключевые слова:* планирование карьеры, трудоустройство, высшие учебные заведения, выпускники, квалификация, система управления карьерным продвижением.

## CURRENT EXPERIENCE OF GRADUATES' CAREER PLANNING AND ITS USE FOR IDENTIFYING REQUIREMENTS AND SETTING GOALS FOR CAREER CENTERS AT UNIVERSITIES

**Asali M. Asaliev, Elena S. Druzhinina**

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

Every university graduate faces a problem of employment. A young specialist without work experience can hardly find a job by his/her specialization, which would allow them not only to use the acquired knowledge but also to get an adequate estimation of their efforts. Today Russian universities adopt the overseas experience in career promotion by helping graduates in their career planning, as today's higher education institutions in Russia are extremely interested in graduate's career development and at the same time in successful functioning of the university in general. The article grounds the necessity to set up Employment and Career Centers at universities,

whose organizational and economic characteristics and trends of development can give an opportunity to accumulate and allocate the best practices of graduates' career planning and technical and technological support of interaction with business partners for different categories of graduates. Here a young specialist can find consultations of career experts, help in compiling a competitive CV and assistance in searching for a suitable vacancy. At the same time the Employment and Career Center at the university can carry out an important function of informing university employees about the necessity and importance of graduates' career planning and stimulating graduates' interest in self-organization and professional self-development.

*Keywords:* career planning, employment, higher education institution, graduates, qualification, system of career promotion management.

Для современных выпускников высших учебных заведений карьера – это не результат реализации их долгосрочных планов, а скорее набор случайностей. Высшие учебные заведения должны трансформировать данное положение путем планирования карьеры своих выпускников. Для этого необходимо разрабатывать планы их профессионального развития, обеспечивать для них требуемую квалификацию, последовательно сопровождать процессы занятия выпускниками должностей, контролировать и мониторить показатели, которые важны для успеха в желаемой должности.

Планирование карьеры выпускников также должно подразумевать обеспечение совмещения всех его карьерных ожиданий с широким спектром возможностей высшего учебного заведения в области нахождения соответствующих вакансий. В практике ведущих высших учебных заведений для реализации указанных целей широко применяются неформальные консультации выпускников вуза потенциальными работодателями, организация специальных семинаров и создание специализированных Центров трудоустройства и карьеры [2].

Ряд ведущих мировых высших учебных заведений формирует у себя специализированные системы по управлению процессами карьерного продвижения выпускников, при этом важным элементом данной системы может быть практико-ориентированная модель партнерства в сфере планирования развития карьеры молодых специалистов [6].

Традиционно как образец можно рассматривать опыт высших учебных заведе-

ний США и Японии в построении карьерных продвижений для своих выпускников. Во многом это связано со спецификой системы управления в США и Японии, особенно в части развития карьеры молодых специалистов [3].

В Японии полученные профессиональные знания и навыки выпускников не считаются адекватными их квалификации и качеству. При планировании их карьеры высшие учебные заведения должны учитывать, что качество нанимаемой в стране рабочей силы связано с оценкой квалификации. При этом квалификация выпускников накапливается за счет опыта деятельности применительно к конкретным бизнес-структурам – партнерам высших учебных заведений [4]. Также возможные карьерные продвижения зависят от стажа, что ориентирует японские высшие учебные заведения на направление своих обучающихся на практику уже на первых курсах. Возможности в трудоустройстве выпускников японских высших учебных заведений создаются так называемой системой ротации, когда студенты, пришедшие на практику, могут получить широкие познания, а также несколько взаимосвязанных специальностей. В итоге за время последовательных практик каждый из них может изучить несколько аспектов своей будущей профессиональной деятельности и смежной с ней области, сформировав профессиональные компетенции.

При планировании карьеры своих выпускников высшие учебные заведения также учитывают основные направления должностных повышений, которые практикуются их бизнес-партнерами. Сюда можно отнести функциональное направ-

ление, связанное с развитием и улучшением личных качеств, способностей выпускника, а также ранговое направление [1].

В XXI в. при организации работы высшими учебными заведениями Японии по планированию карьеры молодых специалистов стали активно разрабатываться программы по включению выпускников в долгосрочное планирование карьеры бизнес-партнеров данных заведений.

В высших учебных заведениях США при планировании карьеры выпускников наибольший акцент делается на развитии у них навыков и умений, позволяющих добиться успеха при продвижении вверх в рамках иерархической лестницы применительно к аппарату управления бизнес-партнеров учреждения. Карьеру выпускников здесь сразу планируют в аспекте профессионализма и компетентности. От начала своей карьеры у бизнес-партнера высшего учебного заведения вплоть до ее стабилизации выпускник привязывается к одному типу функций и умений. Каждый его заход на практику связан с выполнением соответствующих профессиональных требований. В рамках своей текущей учебной и научной деятельности обучающийся старается совершенствоваться, возможно, даже не ограничиваясь практикой и стажировкой у одного бизнес-партнера высшего учебного заведения.

Вуз мотивирует студентов лучше учиться и участвовать в общественной жизни заведения, обещая им стажировки и практики у престижных бизнес-партнеров. У выпускника высших учебных заведений США формируется комплекс ценностных установок, одной из которых является то, что при карьерном продвижении наибольшее значение имеют успех и квалификация, а не преданность бизнес-партнеру и непрерывный стаж работы.

При планировании карьеры выпускников высших учебных заведений США реализуются четыре схемы их интеграции со структурами бизнес-партнеров:

- внедрение в нижние звенья управления;

- включение уже ранее стажировавшихся выпускников во все звенья управления;

- заполнение за счет выпускников образовавшихся у бизнес-партнера высшего учебного заведения вакансий;

- ориентация на ротацию и ускоренное продвижение выпускника, проявившего себя на стажировках, в процессе обучения и научной деятельности.

Следует отметить, что в рамках высшего учебного заведения организуется работа с выпускниками со стороны руководителей среднего и высшего звена управления бизнес-партнеров заведения. При этом на уровне высшего учебного заведения и бизнес-партнера происходит индивидуальное планирование карьеры выпускника, составляется схема замещения выпускником определенных должностей в рамках стажировок, разрабатываются программы раннего выявления выпускников, имеющих высокий потенциал карьерного продвижения.

Базисом для планирования карьеры выпускников высших учебных заведений США выступает детализированный и конкретный учет должностей у бизнес-партнеров, которые могут открыться или стать вакантными в ближайшее будущее. Параллельно в рамках организации учебного и научного процесса в высшем учебном заведении составляется список кандидатов из числа выпускников на замещение данных должностей. Работники высших учебных заведений совместно с профильными специалистами бизнес-партнеров проводят оценку содержания требований к должностям, их взаимосвязей в аспекте реализуемых программ обучения.

По результатам проделанной работы формируются типовые схемы трудоустройства выпускников. Данными схемами охватываются отдельные должности, цепочки должностей, к которым привязываются конкретные подходящие выпускники. На основании этого планируется система стажировок и практик, включая разработку и осуществление корпоративных

тренингов, проведение тематических дней карьеры, позволяющих увязать квалификацию и компетентность выпускников с конкретными должностями у бизнес-партнеров высшего учебного заведения [7]. В настоящее время очевидна тенденция активного внедрения зарубежных практик.

Новшеством является проведение тестирования молодых специалистов на предмет их соответствия условиям и возможностям работы у конкретного бизнес-партнера высшего учебного заведения. Результаты данного тестирования, которые проводятся специализированными подразделениями высшего учебного заведения, позволяют установить группы выпускников, в отношении которых необходимо планировать процессы карьерного развития.

Тестированию подлежат следующие характеристики выпускника высшего учебного заведения:

- способности выпускника, особенно в части возможного профессионального потенциала, желания профессионально состояться; уровень лояльности к бизнес-партнеру;
- потенциальное влияние выпускника на эффективность деятельности подразделения, в котором он планирует работать, включая и оценку его совместимости с будущими коллегами;
- общие мотивации выпускника, мотивации к своему карьерному развитию, к своему личностному и профессиональному изменению, к достижению определенного уровня успешности карьеры в бизнес-структуре – партнере высшего учебного заведения;
- отношение к деньгам и критериям благосостояния, оценка его возможной коррупционной ориентированности в аспекте выполняемых функций;
- отношение к уникальности, необычности, перспективности выполняемых профессиональных задач, интеллектуальной сложности и масштабности реализуемых проектов бизнес-структуры – партнера высшего учебного заведения.

Проведение разовой оценки выпускников позволит сделать срез потенциала высшего учебного заведения для нужд своих бизнес-партнеров – потенциальных работодателей. При этом разработка, а также последующее внедрение процедур мониторинга значимых факторов для карьерного продвижения молодых специалистов дадут высшему учебному заведению широкий спектр возможностей улучшения своей образовательной и научной деятельности [5].

Своевременная и точная оценка значимых факторов, влияющих на процессы карьерного продвижения выпускников высших учебных заведений, комплексный учет результатов в организации образовательной и научной деятельности позволят вузам лучше выстраивать отношения со своими бизнес-партнерами по вопросам потенциального трудоустройства выпускников. Системный подход при планировании карьеры выпускников повысит уровень одобрения общественностью деятельности высшего учебного заведения, сформирует команду, которая сможет активно работать с выпускниками по их трудоустройству, позитивно повлияет на работу высшего учебного заведения с абитуриентами.

В аспекте всего вышесказанного в отношении современного опыта в планировании карьеры можно предложить следующую структуру Центра трудоустройства и карьеры при высшем учебном заведении (рисунок):

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

2. *Центр разработки программ карьерного развития*, который отвечает за обеспечение разнообразия и актуализацию перечня программ карьерного развития с учетом современного и перспективного спроса на выпускников высшего учебного заведения.

3. *Центр взаимодействия с потенциальными работодателями*, который отвечает за организацию работ по карьерному продвижению выпускников как через систему личных контактов, так и с использованием цифровых технологий в рамках функционирующего высшего учебного заведения.

4. *Волонтерский центр* как сетевое сообщество волонтеров или их агрегатор, который отвечает за эффективное использование волонтеров при реализации программ карьерного развития выпускников.

5. *Центр сервисного сопровождения*, который отвечает за качество реализуемых программ карьерного развития и результаты карьерного продвижения выпускников.

6. *Центр контроля и аудита занятости выпускников*, который отвечает за состояние информационного пространства освещения результатов в сфере карьерного развития и карьерного продвижения выпускников высшего учебного заведения.

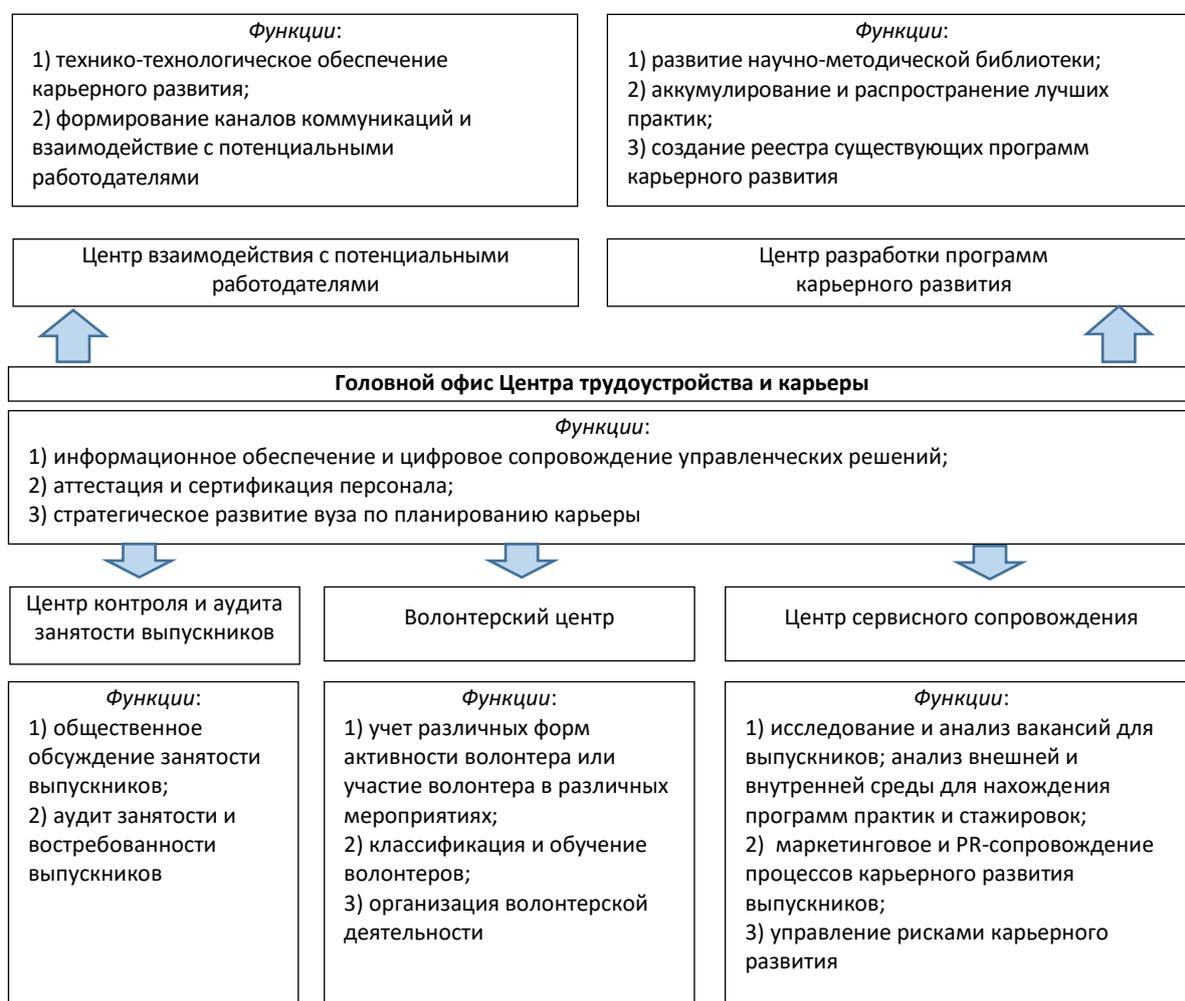


Рис. Основные структурные составляющие Центра трудоустройства и карьеры при высшем учебном заведении

Таким образом, планирование карьеры выпускника высшего учебного заведения – принципиальный вопрос для профессионального становления молодого специали-

ста и усиления авторитета высшего учебного заведения. Каждый поступающий в вуз абитуриент решает, как он будет развиваться и насколько высшее учебное за-

ведение позволит ему профессионально реализовать себя. При ясности понимания им своего профессионального будущего и роли высшего учебного заведения в его карьерном продвижении обеспечивается успех вуза в рамках проводимых приемных кампаний.

Сегодня высшие учебные заведения России перенимают передовой зарубежный опыт карьерного продвижения, помогая выпускникам в планировании их карьеры, поскольку современные вузы максимально заинтересованы в их карьерном развитии и в успешном функционирова-

нии вуза в целом. Основная проблема здесь – слабая мотивация выпускников в планировании карьеры, что характерно для поколения X, а также недостаточно эффективная работа с бизнес-партнерами вуза по трудоустройству молодых специалистов. Все это требует создания Центра трудоустройства и карьеры при высшем учебном заведении для просвещения работников вуза в необходимости и важности планирования карьеры выпускников, а также для стимулирования интереса молодых специалистов к самоорганизации и профессиональному саморазвитию.

#### Список литературы

1. Богданова А. Д. Актуализация зарубежного опыта по вопросам воспроизводства кадрового потенциала // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2015. – № 2/3. – С. 98–101.
2. Ерлинг А. В., Соловьев Д. Д. Понятие трудоустройства и отношений по трудоустройству // Modern Science. – 2020. – № 2-1. – С. 157–160.
3. Кардель Е. В. Секреты «Формулы успеха». Кадровый бизнес в России: (теория, практика, аналитика). – Смоленск : Смоленская гор. тип., 2017.
4. Технологии управления персоналом в условиях цифровой модернизации экономики : монография. – М. : ГУУ, 2019.
5. Управление персоналом, социальными и бизнес-коммуникациями: методы, модели, технологии – 2020 : материалы Всероссийской научно-практической конференции, 25 марта 2020 г. – М. : Издательский дом ГУУ, 2020.
6. Stolyarova L. G., Dyda A. A. The Problem of Youth Employment: Modern Approaches to Solving the Issues of Employment of students and Graduates // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. – 2020. – N 1. – P. 363–364.
7. Tanatova D. K., Korolev I. V. Employment of the Disabled: Economic Feasibility or Social Effect // Socio-economic Systems: Paradigms for the Future. Сер. "Studies in Systems, Decision and Control". – Springer International Publishing, 2021. – P. 1147–1153.

#### References

1. Bogdanova A. D. Aktualizatsiya zarubezhnogo opyta po voprosam vosproizvodstva kadrovogo potentsiala [Adopting the Overseas Experience in Reproduction of Personnel Potential]. *Sovremennyye tendentsii razvitiya nauki i tekhnologiy* [Current Trends of Development Science and Technology], 2015, No. 2/3, pp. 98–101. (In Russ.).
2. Erling A. V., Solovev D. D. Ponyatie trudoustroystva i otnosheniy po trudoustroystvu [The Notion of Employment and Relations in Employment]. *Modern Science*, 2020, No. 2-1, pp. 157–160. (In Russ.).
3. Kardel E. V. Sekrety «Formuly uspekha». Kadrovyy biznes v Rossii: (teoriya, praktika, analitika) [Secrets of the Success Formula. Staff Business in Russia (Theory, Practice, Analysis)]. Smolensk, Smolensk publishing house, 2017. (In Russ.).

4. *Tekhnologii upravleniya personalom v usloviyakh tsifrovoy modernizatsii ekonomiki, monografiya* [Technologies of HR Management in Conditions of Digital Modernization of Economy: monograph]. Moscow, GUU, 2019. (In Russ.).

5. *Upravlenie personalom, sotsialnymi i biznes-kommunikatsiyami: metody, modeli, tekhnologii - 2020, materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, 25 marta 2020 g.* [Managing HR, Social and Business-Communications, Methods, Models, Technologies - 2020, materials of the All-Russian Conference, March 25, 2020]. Moscow, GUU publishing house, 2020. (In Russ.).

6. Stolyarova L. G., Dyda A. A. The Problem of Youth Employment: Modern Approaches to Solving the Issues of Employment of students and Graduates. *Vestnik Tul'skogo filiala Finuniversiteta*, 2020, No. 1, pp. 363–364.

7. Tanatova D. K., Korolev I. V. Employment of the Disabled: Economic Feasibility or Social Effect. Socio-economic Systems: Paradigms for the Future. Ser. "Studies in Systems, Decision and Control". Springer International Publishing, 2021, pp. 1147–1153.

#### Сведения об авторах

##### **Асали Магомедалиевич Асалиев**

доктор экономических наук, профессор,  
профессор базовой кафедры  
Торгово-промышленной палаты РФ  
«Развитие человеческого капитала»,  
директор Центра социально-экономических  
проектов РЭУ им. Г. В. Плеханова.  
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский  
экономический университет имени  
Г. В. Плеханова», 117997, Москва,  
Стремянный пер., д. 36.  
E-mail: asaliev.am@rea.ru

##### **Елена Сергеевна Дружинина**

соискатель базовой кафедры  
Торгово-промышленной палаты РФ  
«Развитие человеческого капитала»  
РЭУ им. Г. В. Плеханова.  
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский  
экономический университет имени  
Г. В. Плеханова», 117997, Москва,  
Стремянный пер., д. 36.  
E-mail: vsvs1634@gmail.com

#### Information about the authors

##### **Asali M. Asaliev**

Doctor of Economics, Professor,  
Professor of the Basic Chair  
of Chamber of Commerce of Russia  
"Development of Human Capital",  
Director of the Center for Socio-Economic  
Projects of the PRUE.  
Address: Plekhanov Russian University  
of Economics, 36 Stremyanny Lane,  
Moscow, 117997,  
Russian Federation.  
E-mail: asaliev.am@rea.ru

##### **Elena S. Druzhinina**

Candidate of the of the Basic Chair  
of Chamber of Commerce of Russia  
"Development of Human Capital"  
of the PRUE.  
Address: Plekhanov Russian University  
of Economics, 36 Stremyanny Lane,  
Moscow, 117997,  
Russian Federation.  
E-mail: vsvs1634@gmail.com