

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗВИТИЯ ЦЕНТРОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА И КАРЬЕРЫ ПРИ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ ВОЛОНТЕРОВ

Е. С. Дружинина

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

В статье представлена структура механизма адаптационного обеспечения деятельности и развития центров трудоустройства и карьеры при высших учебных заведениях с привлечением волонтеров, а также раскрыты основные элементы данного механизма, среди которых рынки труда молодежи; требования хозяйствующих субъектов к компетенции персонала; процесс трудоустройства и карьеры при вузах; основные цели, задачи и принципы создания и развития центров; анализ преимуществ и недостатков в их работе, формирование и развитие системы управления; использование волонтерской деятельности; научно-методический инструментарий; организационно-экономические характеристики и направления развития центров; показатели оценки их деятельности и развития; программа развития. Все элементы механизма адаптационного обеспечения деятельности и развития центров трудоустройства и карьеры при высших учебных заведениях изучены и раскрыты с точки зрения активной роли волонтеров в деятельности центров. Это позволяет обеспечивать сопоставимое развитие волонтерского движения и сетевого наставничества, применять различные методы взаимодействия с участниками рынка труда в зависимости от факторов средового влияния, а также удовлетворять социальный заказ на специалистов той или иной профессии с учетом задач государственной политики занятости населения.

Ключевые слова: центры трудоустройства и карьеры, планирование карьеры, высшие учебные заведения, выпускники, механизмы адаптации, волонтерская деятельность.

SUPPORTING WORK AND DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT AND CAREER CENTERS IN UNIVERSITIES BY ENLISTING VOLUNTEERS

Elena S. Druzhinina

Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow, Russia

The article describes the mechanism of adaptation support to work and development of employment and career centers in universities by enlisting volunteers and reveals key components of this mechanism. It can be labour markets of young people; requirements of business entities to personnel competences; the process of employment and career in universities; basic goals, objectives and principles of setting-up and developing such centers; analysis of advantages and drawbacks of their work, building and developing the administration system; use of volunteers' work; academic and methodological tools; organizational and economic features and trends in center development; appraisal of such centers work and development; programs of development. All these mechanisms of adaptation support of work and development of employment and career centers in universities were studied and analyzed in view of volunteers' role in these centers' work. It gives an opportunity to provide comparable development of volunteer movement and net apprenticeship, to use different methods of interaction with labour market participants depending of factors of surroundings impact and to meet social request on specialists of certain professions with regard to goals of state policy of population employment.

Keywords: employment and career centers, career planning, universities, graduates, adaptation mechanisms, volunteer work.

В современной практике вузов по трудоустройству и планированию карьеры важным является вопрос выбора форм и методов обеспечения деятельности и развития центров трудоустройства и карьеры вузов, в том числе с привлечением волонтерских ресурсов. Главной составной частью исследуемых процессов с учетом современных тенденций и приоритетов развития рынка труда следует считать действия по разработке и внедрению механизма адаптационного обеспечения деятельности и развития центров трудоустройства и карьеры при вузе (ЦТК) с привлечением волонтеров.

На рисунке представлена структура механизма адаптационного обеспечения деятельности и развития ЦТК с привлечением волонтеров, отличительной особенностью которого является рациональное сочетание трех критериев:

- удовлетворения социального заказа на специалистов той или иной профессии с учетом задач государственной политики занятости населения;
- применения различных методов взаимодействия ЦТК с участниками рынка труда в зависимости от факторов средового влияния;
- сопоставимого развития волонтерского движения и сетевого наставничества.

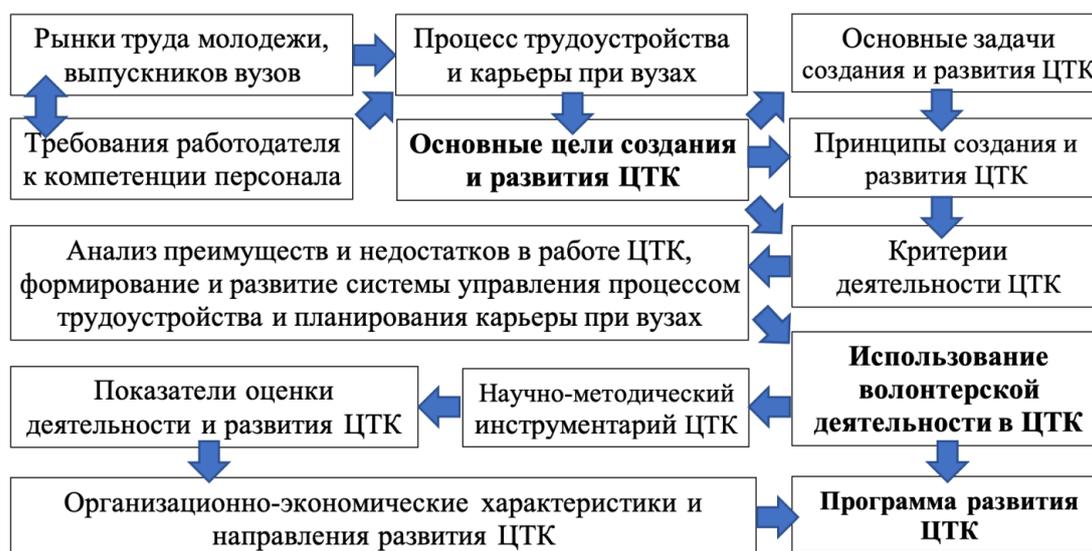


Рис. Структура механизма адаптационного обеспечения деятельности и развития ЦТК

Практическое использование механизма позволяет не только определить цели, задачи и принципы создания и развития ЦТК, но и разработать систему оценки результатов его деятельности, учитывающую реальные потребности всех заинтересованных сторон.

Представим далее описание конкретного содержания блоков механизма.

Рынки труда молодежи, требования хозяйствующих субъектов к компетенции персонала. Следует напомнить, что итоги исследований рынка труда молодежи являются

базисом для формирования стратегии и тактики управления трудоустройством и карьерой при вузах. В частности, вузами для организации работы по трудоустройству и планированию карьеры проводится ряд исследований рынка труда молодежи:

- политика вознаграждения молодых специалистов. Информация в отношении заработных плат студентов и выпускников показывает потенциал их вознаграждения за выполняемые трудовые действия. Это позволяет абитуриентам и студентам определиться с выбором будущей профес-

сии, так как показывает возможность их успешности после окончания вуза и занятия определенного рабочего места [8]. Неоправданные ожидания от уровня потенциальной заработной платы могут привести к разочарованию студентов и выпускников от выбранной профессии. Конечно, подобная информация должна всегда быть доступна обучающимся и планирующим поступать в вузы для снижения возможных разочарований от осуществленного профессионального выбора;

– политика подбора молодых специалистов для интеграции их в компании-работодатели. Посредством сбора информации в отношении спроса и предложения рабочей силы появляются возможности в полной мере изучить стратегии привлечения молодых специалистов для работы в конкретных компаниях-работодателях – партнерах вузов. Также проведение подобных исследований позволит установить возможные приоритетные пути для предложения молодых специалистов компаниям-работодателям;

– исследование требований со стороны работодателей к компетенциям молодых специалистов и изучение политик оценки результатов профессиональной деятельности молодых специалистов. Мониторинг основных процессов на рынке труда позволяет определить изменения в уровне базовых требований к компетенциям студентов и выпускников вузов, а также установить появление дополнительных компетенций, профессиональных навыков, что должно адаптировать соответствующие процессы образовательной деятельности в вузах. Также вузам важно понимать основные методы оценки труда молодых специалистов, чтобы подготовить их к указанным аттестационным мероприятиям у работодателей [4];

– политика развития молодых специалистов. Исследование изменений требований к компетенциям молодых специалистов, подготовка прогнозов по развитию рынка труда позволяют вузам наметить широкий спектр программ дополнитель-

ного образования для соответствующей быстрой адаптации студентов и выпускников к возможным трансформациям процессов занятости. Это дает возможность заблаговременно развить дополнительные требуемые профессиональные навыки и умения студентов и молодых специалистов. Также указанная информация позволит вузам предложить планы дополнительной профессиональной подготовки сотрудников компаний-работодателей – партнеров вузов;

– политика по удержанию молодых специалистов у компаний-работодателей. Исследование рынка труда позволяет вузам давать прогнозы возможных кадровых рисков для компаний-работодателей на случай возможного ухода молодых специалистов к конкурентам. На подготовку и интеграцию молодых специалистов затрачиваются значительные ресурсы, и компании-работодатели будут нести определенные убытки, поэтому важно на уровне вузов формировать ценностные установки молодых специалистов к корпоративной преданности и идентичности.

Таким образом, основными объектами исследований вузов по вопросам трудоустройства и планирования карьеры молодых специалистов выступают условия труда в конкретных отраслях, отношения компаний-работодателей к найму и удержанию молодых специалистов, а также текущие и потенциальные квалификационные требования, предъявляемые к молодым специалистам.

Что касается участия волонтеров в исследованиях, проводимых центрами трудоустройства и карьеры при вузах, то здесь они могут быть в наибольшей степени полезны при сборе информации о рынке труда, а также при обработке результатов для последующей подготовки выводов и рекомендаций к построению процессов трудоустройства и карьеры в вузах.

Процесс трудоустройства и карьеры при вузах. Волонтеры выступают важным связующим звеном между студентами, выпускниками и работниками ЦТК. Они мо-

гут активно участвовать в проведении опросов об удовлетворенности от организации в вузах процессов трудоустройства и карьеры и предоставлять указанную информацию для принятия соответствующих корректирующих мер.

Основные цели создания и развития ЦТК:

– помощь студентам и выпускникам в формировании себя как идеального молодого специалиста через передачу волонтерами комплекса ценностных установок, связанных с ответственным отношением к своим профессиональным обязанностям;

– помощь волонтеров в передаче студентам и выпускникам наилучших мировых и отечественных практик построения трудовой карьеры, трудоустройства и адаптации к требованиям работодателей – партнеров вуза;

– разработка совместно с волонтерами системы планов координационно-аналитической работы, связанной с повышением уровня конкурентоспособности и информированности выпускников вуза о современном состоянии и тенденциях национального и регионального рынков труда.

Основные задачи создания и развития ЦТК с точки зрения включения волонтеров в процессы трудоустройства и карьеры при вузах:

– мониторинг рынка труда, а также рынка услуг высшего образования для расширения возможностей вузов по проведению профориентационной работы с абитуриентами, студентами, а также для повышения адаптационного уровня выпускников с точки зрения их способности быстро и эффективно выполнять ряд трудовых функций;

– координация основных мероприятий ЦТК – информационного, целевого (стратегического) сотрудничества с работодателями по проведению дней карьеры, ярмарок вакансий, участие в подготовке совместных семинаров, конференций, мастер-классов;

– сопровождение и отслеживание результатов стажировок и практик студентов с точки зрения оперативного выявления

проблем интеграции студентов в компании-работодатели – партнеры вуза;

– предварительное и окончательное направление выпускников при их первичном трудоустройстве в компании-работодатели для оперативного выявления возможных проблем;

– проведение консультаций для студентов, выпускников вуза в части подготовки резюме, самопрезентации, умений пройти собеседование [6].

Принципы создания и развития ЦТК с учетом внедрения волонтерской деятельности в активности центра должны включать:

– принцип децентрализации активностей волонтеров при участии в процессах трудоустройства и планирования карьеры выпускников вуза;

– принцип гибкости и мобильности действий волонтеров при участии в основных активностях ЦТК;

– принцип рационального сочетания в своей деятельности системы горизонтальных и вертикальных связей, адаптивности к меняющимся условиям реализации процессов трудоустройства и планирования карьеры при вузах;

– принцип соизмеримости принятой системы оценки и контроля над результатами участия волонтеров в процессах трудоустройства и планирования карьеры выпускников вуза;

– принцип равноправия, а также законности действий волонтеров при взаимодействии со студентами и выпускниками по вопросам их трудоустройства и карьеры;

– принцип обеспечения гласности, а также общедоступности информации волонтерской деятельности в части результатов активной интеграции волонтеров в процессы трудоустройства и карьеры;

– принцип солидарности, а также добросовестности и эффективного сотрудничества волонтеров, студентов, выпускников и компаний-работодателей;

– принцип безопасности и социальной ответственности волонтера для жизни окружающих и своей жизни [1].

Анализ преимуществ и недостатков в работе ЦТК, формирование и развитие системы управления ЦТК. Следует отметить возможность формирования и развития системы управления ЦТК с учетом интеграции волонтеров в деятельность центра. Сейчас применительно к вопросам формирования и развития системы управления ЦТК остро стоит задача по глобальной цифровой трансформации основных процессов обеспечения трудоустройства и планирования карьеры. В рамках этого предполагается переход вузов, а также их потенциальных партнеров-работодателей на различные онлайн-площадки, что обеспечивает удобные условия применительно к их сотрудничеству, а также к включению волонтеров в процессы трудоустройства.

Фактически предполагается процесс постепенного перехода от проведения эпизодических или регулярных ярмарок вакансий и дней карьеры к ежедневной полноценной работе с включением волонтеров в действия ЦТК – от момента выбора абитуриентом вуза (работа волонтеров с абитуриентами и их родителями) до момента окончания студентом вуза (помощь волонтеров в реализации мероприятий профориентационной деятельности). Иными словами, должна формироваться единая, сквозная система профессионального сопровождения студента от момента принятия им решения о поступлении в вуз вплоть до его первичной адаптации к требованиям конкретного рабочего места. Цифровизация этих процессов предполагает создание системы проведения практик и стажировок, построение системы рациональных взаимодействий с работодателями с учетом целей их стратегического развития, участие студентов в профессиональной жизни работодателей, а также соответствующее участие работодателей в учебных активностях самих студентов в тех процессах, в рамках которых они получают навыки и умения. Волонтеры в данном случае будут сопровождать и отслеживать результаты формирования образовательных траекторий студентов с учетом

отработки на практике конкретных интересующих работодателей навыков и умений.

Как идеальная ситуация в плане формирования и развития системы управления ЦТК, центры должны все в большей степени понимать, какими навыками и умениями владеют студенты и выпускники, какого будущего с профессиональной точки зрения они хотят для себя, с какими навыками и умениями выпускников ждет работодатель. Все это будет сделано эффективно при условии активного взаимодействия волонтеров центра и самих обучающихся, взаимодействующих с волонтерами по вопросам своей образовательной и практической подготовки. Также цифровизация процессов трудоустройства и планирования карьеры должна сопровождаться вводом в образовательную среду широкого спектра работодателей. С этих позиций формирование и развитие системы управления ЦТК должно приводить к тому, что работники центра больше не должны быть менеджерами, которые механически аккумулируют запросы студентов на стажировки, а также вакансии для молодых специалистов от работодателей. В большей степени они должны становиться консультантами по карьере и помощниками по взаимодействию студентов и выпускников с вузами и работодателями.

Также в рамках формирования и развития системы управления ЦТК с привлечением волонтеров большое внимание должно быть уделено цифровизации и повышению эффективности таких активностей центра, как осуществление профессионального, юридического и психологического просвещения студентов и выпускников вуза, а также разработка совместно с работодателями – партнерами вуза программ производственной и учебной практики для студентов для более точного формирования востребованных работодателем комплекса навыков и умений у выпускников вуза [2].

Использование волонтерской деятельности в ЦТК. Волонтерство следует рассматри-

вать как важное направление минимизации рисков, возникающих в случае разочарования в выбранной профессии, а также в случае неверного выбора профессиональных траекторий развития. Волонтерство является видом деятельности, который повышает шансы трудоустройства и развития карьеры. Если студент является волонтером, это позволяет ему улучшить карьерные перспективы, развить профессиональные и личностные качества [6; 7]. Следует отметить, что студенты, которые имеют опыт волонтерства, уверены в своих возможностях, имеют необходимые лидерские качества, обладают навыками осуществления критического мышления, имеют высокий уровень самодисциплины, улучшают свои коммуникационные способности и навыки по принятию решений, навыки командной работы [5].

Волонтерство студентов способствует их самореализации как профессионалов, они устанавливают необходимые контакты с работодателями, заявляют о своих способностях, умениях и активной социальной позиции. Студенты с опытом участия в волонтерских проектах и взаимодействиях с работодателями легче трудоустраиваются. Также волонтерская деятельность помогает трудоустройству студентов в рамках получаемой профессии. Наконец, профессиональная самореализация выступает самой значимой ценностью в жизни волонтера.

Что же касается непосредственных возможностей использования волонтерской деятельности в ЦТК, то они реализуются в рамках применения технологий супервизии как инструмента рационального участия волонтеров в процессах трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников вузов. В целом супервизия – это комплекс умений и навыков волонтера осуществлять социальные связи с абитуриентами, их родителями, студентами, выпускниками, работодателями. Супервизия имеет разные аспекты – административные, обучающие, поддерживающие, развивающие, что позволяет волонтерам рационально участвовать в процессах трудо-

устройства и карьеры, а также выстраивать конструктивное взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами исследуемых процессов.

Как наиболее встречающийся момент, супервизия реализуется посредством мероприятий профессионального консультирования и сопровождения волонтерами студентов и выпускников, причем эти действия исключают формальный контроль и оценку. Скорее, это способы, позволяющие создать психологически комфортные условия для развития абитуриентов, студентов и выпускников, способы рациональной деятельности, а также общения с ними. Особый интерес представляют технологии групповой супервизии при нацеленности на достижение синергетического эффекта от сопровождения волонтерами студентов и выпускников.

Как правило, в рамках супервизии обсуждаются события, которые связаны с конкретными процессами трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников, а также с конкретными советами волонтеров. Супервизия процессов трудоустройства и планирования карьеры при вузах связана с осуществлением следующих действий:

- консультированием студентов и выпускников, объяснением им, как поступить, применительно к конкретным обстоятельствам трудоустройства, прохождения практик и стажировок у работодателей;
- обеспечением студентов и выпускников информацией, которая важна в определенных ситуациях трудоустройства;
- сопровождением контактов студентов и выпускников с работодателями для возможного предотвращения чрезмерных ошибок и устранения недопониманий;
- интеграцией студентов и выпускников в процессы дополнительного обучения и повышения квалификации с учетом запросов работодателей;
- обеспечением личной поддержки волонтерами студентов и выпускников;
- организацией комплекса обратной связи студентов и выпускников.

Научно-методический инструментарий ЦТК в части активного привлечения волонтеров к процессам трудоустройства и планирования карьеры связан с дисциплинами, которые определяют компетенции деятельности волонтера при его взаимодействии с абитуриентами, их родителями, студентами, молодыми выпускниками, работодателями, другими представителями сферы высшего образования.

Главными компетенциями волонтера при его участии в процессах трудоустройства и планирования карьеры при вузах являются:

- культура мировоззрения волонтера (комплекс духовно-нравственных ценностей, ценностных установок к труду и профессиональному успеху);

- комплекс социокультурных норм волонтера (правила общения с различными социальными группами, профессиональное поведение волонтера как личности и как носителя знаний по профессиональной ориентации студентов и выпускников);

- навыки культуры речи (знание языка, уровень грамотности изложения мыслей);

- навыки культуры общения, установления межличностных отношений (степень доброжелательности, отношение к справедливости, уровень уважения, способность быть толерантным, проявлять сочувствие);

- навыки обучения (просвещения, консультирования, сопровождения) абитуриентов, студентов и молодых выпускников вузов.

Данным компетенциям соответствуют кадровые и организационно-управленческие принципы, а также методы работы ЦТК в части управления трудоустройством и карьерой выпускников, которые включены в ряд дисциплин, важных для сопровождения процессов трудоустройства и планирования карьеры [3]. К ним относятся:

- общая педагогика по вопросам воспитания и просвещения, в том числе ду-

ховно-нравственного воспитания студента и выпускника, ориентирования их на ответственное поведение при участии в процессах образовательной и практической подготовки;

- социальная педагогика по вопросам обеспечения адаптации студентов и выпускников к конкретным условиям выполнения профессиональных обязанностей;

- культура речи, особенно возможности риторики;

- культура общения, вопросы этикета;

- социальная психология в части вопросов психологии и этики межличностных отношений при общении студентов и выпускников с другими сотрудниками работодателей;

- возрастная психология, а также возрастная педагогика, максимально учитывающая специфику нахождения в обществе поколений Y и Z.

Организационно-экономические характеристики и направления развития ЦТК связаны с тем, что они не могут быть адекватно представлены как задача выбора самого наилучшего варианта организации ЦТК в рамках четко сформулированного, однозначного, математически выраженного критерия оптимальности. Поэтому процесс определения организационно-экономических характеристик и направлений развития ЦТК связан с последовательностью приближения этих характеристик и направлений к модели эффективной деятельности ЦТК, где методы проектирования имеют вспомогательную роль в рамках рассмотрения, анализа и принятия к реализации самых эффективных вариантов решений по трудоустройству и планированию карьеры студентов и выпускников, а также по включению волонтеров в исследуемые процессы.

Применяются и взаимодополняющие методы для определения организационно-экономических характеристик и направлений развития ЦТК, среди которых:

- метод аналогий, который связан с применением форм, а также механизмов их отношений к проектируемым процес-

сам трудоустройства и планирования карьеры, в том числе с участием волонтеров. Метод аналогий предполагает выбор типовых структур для осуществления процессов трудоустройства и карьеры при вузах, а также фиксацию границ, условий применения данных структур. Следует также отметить, что типизация решений и действий по трудоустройству и планированию карьеры может быть средством, позволяющим повысить общий уровень эффективности данных процессов, а также работы волонтеров;

– экспертно-аналитический метод, который связан с обследованием и аналитическим изучением процессов трудоустройства и планирования карьеры при вузах силами квалифицированных экспертов. Это необходимо для выявления специфических особенностей, проблем в данных процессах, для выработки рациональных рекомендаций по их формированию, перестройке с учетом количественных оценок уровня эффективности ЦТК, рациональных принципов и методов управления трудоустройством и карьерой, заключений экспертов по рациональности использования волонтеров, а также с учетом полученных обобщений и анализа передового зарубежного и отечественного опыта.

Следует отметить, что определение организационно-экономических характеристик и направлений развития ЦТК можно рассматривать как важный элемент разработки плановых и проектных решений по трудоустройству и планированию карьеры студентов и выпускников, включению волонтеров в данные процессы. Констатация данного факта позволяет установить уровень прогрессивности ЦТК, реализуемых проектов, плановых мероприятий по трудоустройству и планированию карьеры. Результатом здесь будет выбор самого рационального варианта организационно-экономических характеристик ЦТК или способов их совершенствования в программах развития.

Основные направления развития ЦТК должны моделироваться и прогнозиро-

ваться уже в рамках стадии проектирования, анализа структур ЦТК других вузов для планирования, а также реализации мероприятий по повышению эффективности процессов трудоустройства и планирования карьеры. Набор критериев здесь должен формироваться в аспекте следующих направлений анализа функционирования ЦТК:

– по уровню соответствия всех достигаемых результатов ЦТК установленным целям организации процессов трудоустройства и планирования карьеры, а также включения в эти процессы волонтеров;

– по уровню соответствия процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников, действий конкретных волонтеров объективным требованиям в части содержания данных процессов и их результатов.

Таким образом, критерием определения организационно-экономических характеристик и направлений развития ЦТК является возможность наиболее устойчивого и полного достижения всех конечных целей трудоустройства и планирования карьеры при вузах, включения волонтеров в исследуемые процессы при относительно незначительных затратах на функционирование ЦТК.

Показатели оценки деятельности и развития ЦТК. В обязательном порядке должна быть сформирована система показателей оценки деятельности и развития ЦТК на основе сопоставимого развития волонтерского движения и сетевого наставничества, объединяющая:

– степень удовлетворения социального заказа, выраженную через трудоустроенность выпускников и уровень их компетентности;

– степень гармонизации взаимодействия центра с участниками рынка труда, выраженную через оценку профессиональной пригодности и адаптивности выпускников к условиям рынка труда;

– степень интеграции волонтерской деятельности в рынок труда, выраженную

через наличие социальных лифтов и программ лояльности для волонтеров;

– эффективность управления процессом трудоустройства и планирования карьеры, выраженную через оценку экономических, образовательных и коммуникативных результатов деятельности центра.

Также образовательные учреждения не должны забывать о необходимости соответствия показателям, включенным в мониторинг эффективности вузов. Указанная система оценки позволит им соответствовать как требованиям государственных органов управления системой высшего образования, так и ожиданиям и требованиям работодателей к качеству подготовленных специалистов, а также абитуриентов и их родителей в плане восприятия вуза как ответственного участника рынка высшего образования, обеспечивающего в максимальной степени процессы трудоустройства и карьерной успешности своих выпускников.

Программа развития ЦТК, как правило, затрагивает вопросы установления широкого спектра стратегических партнерств вузов и работодателей, а также направлена на решение вопросов нормативно-правового, экономического, социального, организационно-управленческого, кадрового, научно-методического, информационно-технологического, материально-технического и сервисного обеспечения деятельности центра в части:

– формирования долгосрочных планов подготовки молодых специалистов для работодателей применительно к существующим направлениям и специальностям подготовки, а также возможного открытия для потенциальных работодателей новых специальностей, введения новых дисциплин в планы подготовки, открытия новых направлений подготовки;

– формирования планов открытия базовых кафедр совместно с работодателями для модернизации существующих учеб-

ных помещений, оснащения их новым оборудованием, привлечения практиков к процессам подготовки студентов;

– создания и развития базы проведения практической подготовки, программ стажировок для студентов;

– развития целевых форм практической подготовки молодых специалистов;

– кадрового сопровождения процессов трудоустройства и планирования карьеры студентов, модернизации, а также расширения условий практической подготовки с привлечением к этим процессам волонтеров;

– привлечения волонтеров для изучения уровня удовлетворенности работодателей профессиональными навыками и умениями выпускников и разработки на этой основе системы повышения квалификации, переподготовки молодых специалистов, повышения квалификации, стажировок преподавателей у работодателей;

– развития совместных проектов интеллектуального волонтерства по трудоустройству студентов и выпускников посредством включения волонтеров в процессы создания и развития инновационных форм реализации молодежных стартапов;

– создания аналитических, а также совещательных органов при участии представителей вузов и работодателей, волонтеров по главным направлениям развития процессов трудоустройства и планирования карьеры при вузах.

Важным результатом разработки программы развития ЦТК следует считать заключение широкого спектра двусторонних долгосрочных соглашений по сотрудничеству в сфере трудоустройства и планирования карьеры выпускников вуза, а также формирование реестра работодателей – стратегических партнеров вуза по вопросам трудоустройства и планирования карьеры.

Список литературы

1. Буюкова К. И., Журавлева А. В., Горшкова Е. Г., Попов Д. В., Паршукова М. С. Технологии организации волонтерской деятельности молодежи. – URL: <https://univol.tsu.ru/upload/iblock/362/362486f390be4a06811559d10572c4cd.pdf> (дата обращения: 26.01.2022).
2. Илясов Е. Трудоустройство и занятость выпускников вузов: система содействия // Высшее образование в России. – 2005. – № 7. – С. 3–13.
3. Певная М. В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики : монография. – Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2016.
4. Синиченко О. А. Совершенствование механизма управления трудоустройством выпускников вуза : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Ростов н/Д., 2015.
5. Forbes K., Zampelli E. M. Volunteerism: The Influences of Social, Religious, and Human Capital // *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. – 2014. – Vol. 43. – Issue 2. – P. 227–253.
6. Handy F. [et al.] A Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is it All about Resume Building? // *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. – 2010. – Vol. 39. – Issue 3. – P. 498–523.
7. Ribaric H. M., Nimac K. R., Nad M. Volunteering and Competitiveness on the Labour Market in Times of Crisis: Students' Attitudes // *Tourism in Southern and Eastern Europe 2013: Crisis – A Challenge of Sustainable Tourism Development? : proceedings of the 2nd International Scientific Conference (Opatija, Croatia), 15–18 May, 2013.* – Opatija, 2013. – Vol. 2. – P. 217–229.
8. Vishnevskiy Yu., Didkovskaya Ya. Young People of Russian Industrial Region Expectations, Problems and Self-Assessment of Opportunities on a Labor Market // *The 10th International Days of Statistics and Economics Conference Proceedings (Prague, September 8–10, 2016).* – Prague, 2016. – P. 1960.

References

1. Buyakova K. I., Zhuravleva A. V., Gorshkova E. G., Popov D. V., Parshukova M. S. *Tekhnologii organizatsii volonterskoy deyatelnosti molodezhi* [Technologies of Organizing Youth Volunteer Activity]. (In Russ.). Available at: <https://univol.tsu.ru/upload/iblock/362/362486f390be4a06811559d10572c4cd.pdf> (accessed 26.01.2022).
2. Ilyasov E. *Trudoustroystvo i zanyatost vpusknikov vuzov: sistema sodeystviya* [Employment of University Graduates: Support System]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2005, No. 7, pp. 3–13. (In Russ.).
3. Pevnaya M. V. *Upravlenie volonterstvom: mezhdunarodnyy opyt i lokalnye praktiki: monografiya* [Managing Volunteer Activity: International Experience and Local Practices: monograph]. Ekaterinburg, Izd-vo Uralskogo un-ta, 2016. (In Russ.).
4. Sinichenko O. A. *Sovershenstvovanie mekhanizma upravleniya trudoustroystvom vpusknikov vuzov. Avtoref. diss. kand. ekon. nauk* [Developing Mechanism of Managing University Graduate Employment. PhD abstract diss.]. Rostov-on-Don, 2015. (In Russ.).
5. Forbes K., Zampelli E. M. Volunteerism: The Influences of Social, Religious, and Human Capital. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2014, Vol. 43, Issue 2, pp. 227–253.
6. Handy F. [et al.] A Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is it All about Resume Building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2010, Vol. 39, Issue 3, pp. 498–523.
7. Ribaric H. M., Nimac K. R., Nad M. Volunteering and Competitiveness on the Labour Market in Times of Crisis: Students' Attitudes. *Tourism in Southern and Eastern Europe 2013:*

Crisis – A Challenge of Sustainable Tourism Development? Proceedings of the 2nd International Scientific Conference (Opatija, Croatia), 15–18 May, 2013. Opatija, 2013, Vol. 2, pp. 217–229.

8. Vishnevskiy Yu., Didkovskaya Ya. Young People of Russian Industrial Region Expectations, Problems and Self-Assessment of Opportunities on a Labor Market. *The 10th International Days of Statistics and Economics Conference Proceedings (Prague, September 8–10, 2016). Prague, 2016, p. 1960.*

Сведения об авторе

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: druzhininaes@minobrnauki.gov.ru

Information about the author

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: druzhininaes@minobrnauki.gov.ru