



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Южно-Уральский государственный  
гуманитарно-педагогический университет»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

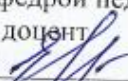
КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ  
ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

Выпускная квалификационная работа по направлению  
44.04.01 Педагогическое образование

Направление программы магистратуры  
«Образовательный менеджмент»

Заочная форма обучения

Проверка на объём заимствований:  
34,64 % авторского текста  
Работа *договорен* к защите  
«\_\_» февраля 2023 г.  
Зав.кафедрой педагогики и психологии,  
д.п.н., доцент  
 Е.В. Гнатышина

Выполнила:  
Магистрант группы ЗФ-318-158-2-1  
Рубайло Полина Павловна  
Научный руководитель: д.п.н., доцент,  
зав.кафедрой педагогики и психологии  
ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»  
Гнатышина Екатерина Викторовна

Челябинск

2023

## Оглавление

Введение.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА	
1.1 Сущность и содержание проблемы трудоустройства выпускников университета.....	9
1.2 Модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета .....	16
1.3 Условия реализации модели управления содействия трудоустройству выпускников университета .....	27
Выводы по главе 1.....	35
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА	
2.1 Организация работы по апробации модели управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета .....	38
2.2 Реализация модели управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета .....	47
2.3 Анализ результатов внедрения модели управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета .....	58
Выводы по главе 2.....	64
Заключение .....	66
Библиографический список .....	68
Приложения .....	75

## Введение

Трудоустройство выпускников университета является важнейшей темой федеральной повестки. На сегодняшний день тема занятости молодых специалистов по специальности является достаточно актуальной.

Выпускники высших учебных заведений относятся к группе студенческой молодежи, исследованию которой, как в советский период, так и в настоящее время посвящена обширная научная литература (В.И. Добрынина, С.Н. Иконникова, Ю.С. Колесников, Т.Н. Кухтевич, Т.В. Лисовский, Т.Э. Петрова, Б.Г. Рубин, Л.Я. Рубина, А.Ф. Хохлов и др.).

Т.В. Лисовский определял молодёжь как поколение людей в возрасте от 16 до 30 лет, проходящие социализацию и усваивающие основные социальные функции (образовательные, профессиональные и т.д.) [7]. Далее совместно с И.А. Громовым и С.Н. Иконниковой было установлено, что отличительной чертой молодёжи является их открытость и лабильность в свободе выбора социальных позиций и ролей.

В настоящий момент в соответствии с Постановлением Правительства «Об основных направлениях молодёжной политики в Российской Федерации» к категории молодёжи в России относятся граждане от 14 до 35 лет [32]. В рамках нашей темы мы можем разделить российскую молодёжь на две социальные группы: учащаяся и работающая.

Чаще всего понятие «трудоустройство» рассматривается как экономическое явление, суть которого – обеспечение занятости населения.

Анализ Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2022) позволяет сделать вывод о том, что термин «трудоустройство» употребляется в нем, главным образом, в тех нормах, которые регламентируют отношения, предшествующие переговорам о приеме на работу и заключении трудового договора. Вместе с тем, в законе приводится понятие занятости граждан – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных

потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [8].

Процесс содействия трудоустройству начинается ещё с момента нахождения в категории учащейся молодёжи благодаря профориентации и первичному выбору своей будущей профессиональной деятельности. Но путь содействия трудоустройству не заканчивается на выборе профессии или университета. На протяжении всего периода обучения студент проходит различные этапы своего профессионального пути.

Для того, чтобы сопроводить студента и помочь ему в выборе в университетах Министерством науки и высшего образования совместно с Министерством труда Российской Федерации реализуется Долгосрочная программа занятости молодёжи до 2030 года [35]. В рамках программы на базе каждого университета страны созданы Центры карьеры, основной задачей которых является содействие трудоустройству выпускников.

**Актуальность темы** исследования определяется необходимостью анализа жизненных планов выпускников, организации процесса содействия их трудоустройства и теоретического и практического осмысления новых подходов к профессиональной подготовке специалистов.

На основе анализа имеющейся законодательной базы, научной и управленческой литературы было сформулировано **противоречие** между установленными показателями процента трудоустройства (критерий 9 аккредитационного показателя высших учебных заведений) и недостаточной разработанностью для этого необходимых ресурсов для успешной реализации данного процесса (нормативно-правового, организационно-методического, контрольно-измерительного).

**Объект исследования:** содействие трудоустройству выпускников университета.

**Предмет исследования:** механизм управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета.

**Цель исследования:** теоретически обосновать и разработать модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета и экспериментально проверить её эффективность.

**Гипотеза исследования:** управление процессом содействия трудоустройству выпускников университета будет эффективным если спроектировать и внедрить модель, состоящую из следующих блоков: целевого, процессного, условий и результативности, и комплекса условий ее эффективной реализации.

**Задачи исследования:**

- 1) проанализировать современное состояние исследуемой проблемы в педагогической теории и практике, выявить пути ее разрешения;
- 2) исследовать методы управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета;
- 3) разработать модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета;
- 4) провести анализ процесса управления содействия трудоустройству выпускников университета;
- 5) экспериментально проверить эффективность модели управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета на основе спроектированной модели;
- 6) представить результаты экспериментальной работы.

**Этапы исследования:**

На первом этапе, констатирующем, производится осмысление темы исследования, определялось состояние проблемы управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета, была изучена управленческая литература, определялись ведущие позиции исследования (объект, предмет, цель, гипотеза, задачи, база исследования и т.п.).

На втором этапе, формирующем, уточнялись задачи, гипотеза исследования, выявлялись специфика и особенности управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета.

Третий этап, обобщающий, включает итоговую обработку результатов исследования и обобщение результатов.

**Научная новизна** исследования заключается в том, что разработана модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета и выявлено эффективное ее функционирование; предложены условия её реализации в виде цифровизации работы направленной на содействие трудоустройству, организации системы взаимодействия различных структур университета и нормативно-правовой базы сопровождения процессов трудоустройства в университете, выявлены механизмы оценки эффективности управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета.

Теоретическая значимость настоящего исследования состоит в следующих положениях:

- проведен теоретический анализ сущности и содержания процессов трудоустройства выпускников;
- описана и разработана модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета.
- определен комплекс условий реализации модели, состоящий из цифровизации работы направленной на содействие трудоустройству, организации системы взаимодействия различных структур университета и нормативно-правовой базы сопровождения процессов трудоустройства в университете.

Для решения поставленных задач будет использован комплекс **методов**, позволяющих достичь цели исследования, обеспечить достоверность результатов и обоснованность выводов. В их числе теоретические методы (понятийно-терминологический анализ научной литературы, нормативно-правовой документации в сфере высшего образования и кадрового управления) и эмпирические методы (анализ и обобщение эффективного управления процессом содействия трудоустройства выпускников университета, анкетирование, самооценка).

Практическая значимость исследования заключается в разработке механизмов управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета, организационно-методического инструментария по организации трудоустройства.

База исследования: ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» по адресу г. Санкт-Петербург, Университетская набережная 7-9-11.

СПбГУ – это научно-образовательный центр мирового значения, один из крупнейших центров отечественной науки и культуры, первый университет России, основанный в 1724 году.

Университет реализует 427 основных образовательных программ высшего образования по 24 направлениям: физико-математические и компьютерные науки, экономика и менеджмент, искусство, культура и актёрское мастерство, гуманитарные науки и иностранные языки, естественные науки, медицинское дело и т.д.

**Апробация и внедрение результатов исследования** осуществлялись:

1. Посредством участия автора в митапе Центров карьеры Северо-Западного федерального округа на базе Университета ИТМО (сентябрь 2022 г.), Проектно-аналитической сессии проводимой Экспертным центром карьеры и реализации профессиональных возможностей молодёжи при Министерстве науки и высшего образования РФ (октябрь 2022 г.).

2. Посредством работы в качестве специалиста отдела учебных и производственных практик ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (сентябрь 2017 г. – июль 2022 г.), ведущего специалиста отдела организации практик и содействия трудоустройству, менеджера Центра карьеры ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (сентябрь 2022 г. – наст. время).

3. Посредством публикации статей в сборниках научных статей «Цифровизация образования: поиск и выбор инновационных решений» (2022

г.), «Современные технологии непрерывного образования «школа — вуз»: стратегия и тактика» (2022 г.).

**Структура работы:** Работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, библиографического списка, включающего 51 наименование. Текст изложен на 76 страницах.



# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

## 1.1 Сущность и содержание проблемы трудоустройства выпускников университета

Выпускники высших учебных заведений относятся к группе студенческой молодежи, исследованию которой, как в советский период, так и в настоящее время посвящена обширная научная литература (В.И. Добрынина, С.Н. Иконникова, Ю.С. Колесников, Т.Н. Кухтевич, В.Т. Лисовский, Т.Э. Петрова, Б.Г. Рубин, Л.Я. Рубина, А.Ф. Хохлов и др.).

По мнению В.И. Добренькова, трудоустройство – крайне прагматичный и целенаправленный процесс [7]. В соответствии с трактовкой были различны и цели. В широком понятии цель – получение индивидом работы в результате поиска или обеспечения индивида работой в соответствии с уровнем образования, профессиональной подготовкой, квалификацией, личными потребностями и устремлениями, материальными интересами и т.п., которая считается достигнутой тогда, когда индивид удовлетворён найденной или полученной деятельностью и имеет возможность реализовать свою потребность в труде. В узком смысле цель трудоустройства – вовлечение человека в сферу труда, обеспечение работой в соответствии с его потребностью, уровнем образования и квалификацией, которая считается достигнутой тогда, когда общество имеет возможности обеспечить человеку удовлетворение потребности в труде.

Дисфункциональный характер развития современной системы образования, несогласованность функционирования социальных институтов образования и рынка труда анализируются в трудах Ю.А. Зубок, Д.Л. Константиновского, В.П. Потапова, М.Н. Руткевича, Н.Н. Федотовой, Г.А. Чередниченко, В.И. Чупрова, В.Н. Ярской.

По мнению В.И. Чупрова, молодёжь представляет собой определённую общественно-демографическую категорию, являясь основным источником трудовых ресурсов [39]. Соответственно, актуальность трудоустройства молодёжи играет огромную роль в кадровой политике.

Большое значение, для понимания сущности процесса трудоустройства выпускников вузов на современном этапе социально-экономического развития в России имеют исследования С.С. Балабанова, Ю.Р. Вишневого, Н.В. Гончаровой, З.И. Дорожкиной, А.А. Иудина, В.И. Мишина, А.В. Меренкова, И.А. Пашиных, Г.А. Родионовой, М.Н. Руткевича, В.М. Соколова, М.Х. Титмы, А.А. Терентьева, Ф.Р. Филиппова, А.Ф. Хохлова, Г.А. Чередниченко, В.Т. Шапко, В.Н. Шубкина.

Исследованию поведенческих стратегий молодежи на российском рынке труда посвящены работы Е.Л. Омельченко, Т.Э. Петровой, Н.Н. Федотовой.

С позиции Н.Н. Федотова процесс формирования поведенческих стратегий влияют такие факторы как, ориентация индивида на традиционную или современную систему; оценка субъектом происходящих социальных преобразования (одобрение, поддержка, неопределенность его ориентации); уровень адаптивности субъекта к новым правилам экономического поведения. В результате проведенного Н.Н. Федотова эмпирического исследования было установлено, что для выпускников вузов характерны два типа поведенческие стратегий: пассивная умеренно-приспособительная и активная позитивно-инструментальная [43].

Студенты, демонстрирующие первую стратегию, намерены делегировать решение проблемы своей занятости государству; основная помощь, которую они ожидают – создание новых рабочих мест, предоставление льгот молодёжи. Основной проблемой для них является обеспечение высокого материального уровня, образование рассматривается как инструмент для обеспечения профессиональной карьеры. Для этой группы респондентов свобода не является жизненной необходимостью, ею можно

поступить ради поддержки со стороны государства. Из представляющихся возможностей наибольшее значение имеют возможности в сфере потребления и досуга. Для приверженцев второй стратегии свобода – жизненная необходимость; материальное благосостояние является необходимым компонентом успеха, главной проблемой своей жизни они называют невозможность самореализации, в реальной ситуации образование служит как средство реализации этой проблемы. Студенты этой группы считают, что для достижения успеха в жизни нужно рисковать, однако принципы не дают им использовать любые средства для достижения жизненного успеха.

Необходимо отметить также формирующееся направление исследований, связанное с проблемами организации и управления процессом трудоустройства; выпускников вузов на современном этапе, представленное в работах Е.П. Илясова, И.А. Пашинян [12].

Отмечая в целом существенную базу научных исследований отдельных аспектов процесса трудоустройства выпускников высших учебных заведений, стоит отметить недостаточный уровень сформированности нормативной базы по данному вопросу.

В начале 2000-ых годов в России отмечался рост числа вузов в основном за счет негосударственного сектора. Это привело к снижению качества подготовки выпускников и сказалось на девальвации диплома о высшем образовании. В связи с этим Министерством образования и науки РФ (ныне Министерство науки и высшего образования) были приняты меры, по оценке эффективности деятельности вузов и реорганизации неэффективных образовательных учреждений. Одним из мотивов для проведения такой оценки стали так называемые майские указы Президента РФ. В Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [41] требовалось «проведение до конца декабря 2012 года мониторинга деятельности государственных образовательных учреждений в целях оценки эффективности их работы, реорганизации неэффективных государственных

образовательных учреждений, предусмотрев при реорганизации таких учреждений обеспечение права обучающихся на завершение обучения в других государственных образовательных учреждениях».

В ходе проведения первого мониторинга эффективности деятельности вузов в 2012 году были определены следующие критерии:

1. Образовательная деятельность: средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме.
2. Научно-исследовательская деятельность: объём НИОКР в расчете на одного НПП.
3. Международная деятельность: удельный вес численности иностранных студентов, завершивших обучение программы высшего образования, в общем выпуске студентов.
4. Финансово-экономическая деятельность: доходы вуза из всех источников в расчете на одного научно-педагогического работника.
5. Инфраструктура: общая площадь учебно-лабораторных зданий в расчете на одного студента.

Вуз относился к эффективным в случае выполнения двух и более показателей.

При проведении следующих мониторингов вводился показатель трудоустройства выпускников вузов.

После пандемии новой коронавирусной инфекции (Covid-19) количественные и качественные показатели процента трудоустройства снизились в большинстве университетов страны более чем на 15-20 % [14]. А это значит, что в среднем порядка 10-15 тысяч потенциальных молодых специалистов не определились с местом своей работы и остались нетрудоустроенными. Для разрешения сложившейся ситуации на рынке труда Правительством Российской Федерации было принято несколько решений:

- 1) утверждена Долгосрочная программа содействия занятости молодёжи до 2030 года в рамках государственной программы «Приоритет 2030».

Основная цель Долгосрочной программы – создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодых людей (в возрасте до 35 лет) [35].

Программой предусмотрено комплекс из 32 мероприятий, среди них: предоставление субсидий предприятиям за трудоустройство молодых специалистов (в т.ч. лиц с ограниченными возможностями здоровья), совершенствование порядка формирования и распределения контрольных цифр приема в учебные заведения, чтобы максимально приблизить к потребностям рынка труда, содействие в переезде молодых людей в регионы, где наблюдается кадровый дефицит, организация практического обучения студентов основам предпринимательской деятельности и др.

2) введен критерий показателя эффективности работы университетов «Удельный вес трудоустроенных выпускников, следующих за годом выпуска»

При введении этого показателя Министерство науки и высшего образования РФ опиралось на результаты, которые университеты предоставляли самостоятельно в ответ на запросы профильного министерства.

В настоящий момент данные собираются независимо, но запросы в университеты продолжают поступать.

3) создание Экспертного центра карьеры и реализации профессиональных возможностей молодёжи.

Распоряжением Правительства Российской Федерации было принято решение о создании Центров карьеры на базе каждого высшего учебного заведения страны.

Одной из основных проблем организации работы по содействию трудоустройству выпускников университетов является отсутствие единой «точки входа» для партнёров-работодателей.

Основной задачей Экспертного центра карьеры при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации является трансформация работы существующих Центров карьеры на базе университетов. Для решения этой задачи была создана акселерационная программа, направленная на

продолжительное обучение и развитие необходимых компетенций сотрудников Центров карьеры.

В настоящий момент подготовлен Проект Постановления Правительства Российской Федерации «О порядке организации и осуществления деятельности центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций и системы показателей эффективности их деятельности» [34]

Документ описывает задачу и функции Центров карьеры, среди последних он выделяет такие функции как:

- 1) сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников;
- 2) оказание содействия учебным подразделениям в организации стажировок и практик, предусмотренных учебным планом;
- 3) 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;
- 4) организация временной занятости студентов;
- 5) повышение уровня конкурентоспособности и информированности студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства;
- 6) создание условий для формирования индивидуального цифрового следа обучающихся и выпускников образовательной организации высшего образования и т.д.

Таким образом в устоявшуюся деятельность Центра карьеры вводится новое понятие «цифровой карьерный след».

Переход на дистанционную форму работы в 2019 / 2020-ых учебных годах коснулся не только проведение академических занятий, организации практической подготовки студентов, но и процесс содействия

трудоустройству выпускников. В связи с этим была создана цифровая карьерная среда «Факультетус».

Факультетус – это цифровая карьерная среда с различными SMART-инструментами, позволяющая проводить карьерно-ориентированные мероприятия и вести деятельность Центра карьеры университета на онлайн-площадке. Основная задача Факультетуса – перевести все карьерные процессы в «цифру» [49].

Платформа начала своё функционирование и апробацию в марте 2020 года. Позже платформа перешла в совместную деятельность с Экспертным центром карьеры при Минобрнауки РФ.

В рамках проектно-аналитической сессии в октябре 2022 года между Минобрнауки РФ и Факультетусом было подписано соглашение о сотрудничестве и взаимодействии по цифровой трансформации вузов и созданию условий для востребованных на рынке труда компетенций у студентов. Благодаря заключенному партнерству университеты получают доступ к системе мониторинга трудоустройства выпускников, что позволит адаптировать образовательные программы под запросы рынка.

Факультетус – платформа, агрегирующая не только вакансии партнёров-работодателей, но и показывающая официальные федеральные данные статистики трудоустройства выпускников.

Данные трудоустройства собираются от нескольких федеральных ведомств (Пенсионный фонд России, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, Федеральная налоговая служба) и аккумулируются в единые системные данные для каждого университета отдельно.

Таким образом, задача Центра карьеры в вузе о самостоятельном ведении мониторинга трудоустройства перестает быть необходимой.

Проблема трудоустройства выпускников всегда была актуальным вопросом для высшего образования, потому что рынок труда регулярно нуждается в новых кадрах. Существующий на сегодняшний день рынок труда предполагает наличие определенных навыков у молодых специалистов,

которые позволят своевременно адаптироваться к нуждам компании. В то же время взаимодействие университетов с работодателями в виде внедрения практической подготовки обучающихся, увеличения количества часов на практику на базе организации работодателя позволяет студенту получить достаточный опыт к моменту выпуска. Для более подробного изучения того, как студент получает тот самый опыт следует обратиться к внутренним процессам университета.

## 1.2 Модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета

Главной задачей нашего исследования является определение нового современного подхода к решению существующей проблемы.

Метод моделирования является одним из широко используемых в педагогике методов научного исследования. Моделирование был описан в педагогических трудах В.Г. Афанасьева, И.Б. Новик и др.

Модель по В.А. Штоффу, должна обладать следующими признаками:

- 1) мысленно представленная или материально реализуемая система;
- 2) адекватно отражает объект исследования;
- 3) способна замещать моделируемый объект;
- 4) изучение модели даёт новую информацию об объекте [51].

Одним из основных преимуществ модели является целостное представление информации, которое даёт возможность осуществить синтетический подход в познании данного объекта.

Предметом нашего исследования является управление процессом содействия трудоустройству выпускников университета, поэтому рассмотрим процесс моделирования в управленческой деятельности.

Как отмечают М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури, наиболее заметный и, возможно, наиболее значительный вклад школы научного управления заключается в разработке моделей, позволяющих принимать объективные



решения в ситуациях, слишком сложных для простой причинно-следственной оценки альтернатив [22].

По определению Р. Е. Шеннона, «модель – это представление объекта, системы или идеи в некоторой форме, отличной от самой целостности». В этом смысле все теории управления, по сути, являются моделями работы организации или какой-либо ее подсистемы. Основной характеристикой модели является упрощение реальной ситуации, к которой она применяется. После создания модели переменным задаются количественные значения. Это позволяет объективно сравнить и описать каждую переменную и отношения между ними [13].

Причины, обуславливающие активное использование метода моделирования:

- 1) естественная сложность многих организационных ситуаций;
- 2) невозможность проведения экспериментов в реальной жизни, даже когда они необходимы;
- 3) ориентация руководства на будущее.

Таким образом, моделирование ситуаций является мощным аналитическим инструментом, позволяющим преодолевать множество проблем, связанных с принятием решений в сложных ситуациях.

В теории управления метод моделирования как правило осуществляется путем построения и оперирования моделями, отражающими свойства, взаимосвязи, структурные и функциональные характеристики управляемых объектов, существенные с точки зрения осуществления управленческих решений [42].

Управленческое моделирование позволяет осмыслить объект в разных условиях его реализации, в том числе и реальных.

В процессе управленческого моделирования принято выделять пять основных этапов:

- 1) постановка задачи (для её решения строится сама модель);

2) построение модели: цель – «вход» (необходимые входные данные: ресурсы, условия, допущения) – «выход» (итог желаемый или реально достигнутый);

3) проверка модели (определяется степень соответствия модели реальному объекту или процессу, а также коррекция модели в случае необходимости);

4) применение модели (в случае прохождения проверки на достоверность, она применяется в практике для решения той задачи, для которой создавалась);

5) обновление модели (этот этап требуется если появляются новые данные об объекте или новая информация, которую следует включить в модель).

Модель в системе разработки и реализации управленческих решений обладает следующими свойствами:

1) находится в состоянии подобности по отношению к исследуемому объекту;

2) отличается простотой по сравнению с исследуемым объектом;

3) обладает широтой и глубиной описания, которые являются достаточными для исследования объекта;

4) имеет ограничения по времени. Требуемого для принятия управленческого решения [23].

Модель в процессе управления находится в тесной взаимосвязи с решаемой проблемой, при этом она дает представления о ситуации, требующей решения и формирует возможности для моделирования стратегических альтернатив и вариантов последствий.

Моделирование представляет собой оперирование объектом практического и теоретического характера, позволявшего заменять изучаемый предмет искусственным или естественным аналогом для исследования.

Совокупность моделей, применяемых для разработки и реализации управленческих решений можно распределить по следующим видам:

- 1) физические модели;
- 2) графические модели;
- 3) математические модели.

Процесс принятия управленческих решений позволяет выделить такие модели как:

1) **дескриптивная:** в основе находятся эмпирические наблюдения. Данные модели отличаются небольшим количеством элементов и объясняют экономические соотношения. Взаимосвязи элементов такой модели описываются простыми математическими уравнениями. Среди недостатков такой модели можно выделить отсутствие отражения взаимосвязей между процессами. При этом описательные модели выступают в качестве основы для формирования более сложных моделей.

2) **аналитическая (нормативная):** обеспечивает выявление наиболее эффективных путей достижения цели. Данные модели отражаются через функциональные уравнения, которые отражают взаимосвязь зависимых (ожидаемых переменных) и независимых (параметры действий) переменных.

3) **оптимизационная:** представляют собой выражение целевой функции, описывая определенную технологию или процедуру. Их значение состоит в возможности выбора оптимального решения с учётом известных ограничений и критериев [30].

Аналитические модели обеспечивают возможность представления последствий принятых управленческих решений в виде определенных переменных, именно поэтому они считаются моделями принятия управленческих решений.

Факторы внешней среды оказывают значительное влияние на возможности моделирования и его итогов. Внешнюю среду мы можем отразить такими характеристиками как риск, неопределённость и определённость. Моделирование при принятии и реализации управленческих решений должно учитывать факторы внешней среды, прогнозируя их воздействие на ожидаемые результаты.

Поскольку целью нашей модели является эффективное трудоустройство выпускников университета. Для реализации этой цели мы рассмотрим модель работы Центра карьеры ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет».

На рисунке 1 представлена спроектированная нами модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета.

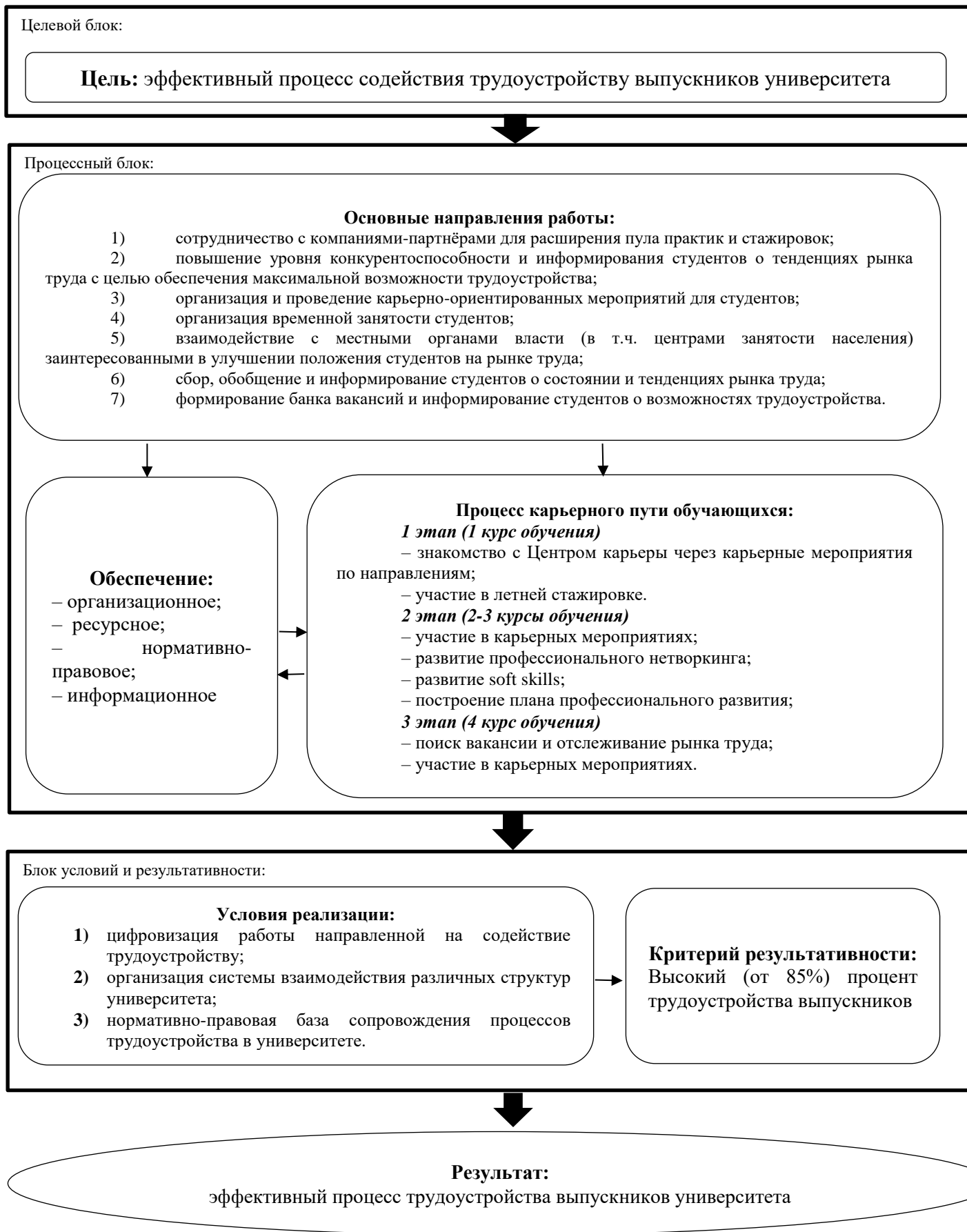


Рис. 1 – Модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета

При проектировании модели управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета мы руководствовались следующими подходами: системный, компетентностный, деятельностный.

Системный подход позволяет рассматривать представленный процесс как систему, состоящую из определенного количества взаимосвязанных элементов. Исходным с позиций системного подхода является понятие цели. Наличие конкретной цели - первый и важнейший признак организации, по которому данная система отличается от других окружающих ее систем. Задача управления в этих условиях - обеспечить комплексный процесс достижения целей, стоящих перед системой.

Системный подход предполагает, что каждый из элементов, составляющих систему, имеет определенные собственные цели. Однако суть системного подхода - обеспечить повышение эффективности работы организации в целом.

Особенности системного подхода сводятся к следующему:

- четкое определение целей и установление их иерархии;
- достижение наилучших результатов при наименьших затратах путем использования инструментов сравнительного анализа и выбора способов достижения поставленных целей;
- широкая всесторонняя оценка всех возможных результатов деятельности с использованием количественной интерпретации целей, определением методов и средств их достижения [23].

Развитие компетентностного подхода в науке, в первую очередь, связывают с именем Д. МакКлелланда, который предложил в 1959 году использовать понятие «переменные компетенции» для описания качеств личности работника. Цель исследования Д. МакКлелланда заключалась в поиске поведения, необходимого для идеального выполнения определенной работы. Таким образом, им был сформирован перечень тестов, которые позволяли предсказать с какой эффективностью будет выполнена та или иная работа [10].

Одним из ранних последователей Д. МакКлелланда был Р. Бояцис, который смог связать компетенции с эффективностью труда. Р. Бояцис определил компетенции как «набор характеристик, которые отделяют эффективную работу от неудовлетворительной или неэффективной». Р. Бояцис, совершенствуя результаты работы Д. МакКлелланда, стремился не просто выявить перечень компетенций, необходимых для идеальной работы, но и разграничить значимые для работы компетенции и в тоже время не влияющие на ее эффективность [10]. Ему это удалось в 1982 году – список состоял из 19 компетенций: 12 из них были определены как дифференцирующие компетенции (влияющие на эффективность), а 7 – как пороговые компетенции (необходимые для работы, но не влияющие на эффективность). Именно после этого достижения компетентностный подход получил общественное признание. В последующем перечень компетенций постоянно расширялся и видоизменялся. Такая тенденция сохранилась и до сегодняшнего дня.

Компетентностный подход в нашей модели – это инструмент, который позволяет ответить на вопрос как в постоянно изменяющихся условиях внешней (принятие новых законов, изменение аккредитационных показателей и т.п.) и внутренней (процессы организации работы непосредственно в стенах университета) среды не просто достигнуть конечного результата, но и развивать и совершенствовать процессы, которые ведут к нему.

Компетентностный подход, в некотором смысле, можно считать основой для разработки системы достижения общих целей бизнеса и управления персоналом [16].

Деятельностный подход позволяет рассматривать организацию и управление как специфический вид социальной деятельности, а именно как организационно-управленческую деятельность. Деятельностный подход позволяет саму организационно-управленческую деятельность представить в качестве вполне определенной целостности - системы, состоящей из вполне определенных, логически упорядоченных между собою компонент.

Понимание организационно-управленческой деятельности как системы дает возможность лучше проследить методологический и технологический срез ее осуществления, что повышает направленность ее построений на результат - на воплощение в общественную практику.

Деятельностный подход отвечает за триаду цель-средства-результат. Основной характеристикой деятельностного подхода является предметность. Цель соотносится с действием, выполняемые операции в действии соотносятся с условиями, а все условия направлены на результат.

Наша модель построена в соответствии с основными процессами моделирования управленческих процессов:

- 1) основные процессы;
- 2) процессы руководства;
- 3) вспомогательные процессы [5].

Основными процессами любой организации являются стратегически важные процессы, ориентация которых направлена на достижение цели организации, относящиеся к её ключевой компетенции. Основные процессы отличаются по двум признакам: критическая важность для успеха организации, их вход и выход имеют прямое отношение к клиенту (заказчику).

Процессы руководства можно отнести к бизнес-процессам (организационным). Они заключаются в распределении целевых показателей, выдаче указаний команде и оценке результатов для заранее заданных основных процессов.

Вспомогательные процессы обеспечивают необходимую поддержку основных процессов, таким образом требования к ним вытекают из характеристик основных процессов. К примерам можно отнести управление персоналом или поддержку информационной инфраструктуры [4].

Процесс руководства отражает исключительно точку зрения руководителей на основные процессы организации. Данный процесс предполагает применение определенных стратегий и методов, приобретение и накопления управленческого опыта. Особое внимание в этом процессе



уделяется достижению целевых показателей, позволяющих оценить конечный результат.

Для того, чтобы достигнуть цель мы выделили основные направления работы:

- 1) сотрудничество с компаниями-партнёрами для расширения пула практик и стажировок;
- 2) повышение уровня конкурентоспособности и информирования студентов о тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности трудоустройства;
- 3) организация и проведение карьерно-ориентированных мероприятий для студентов;
- 4) организация временной занятости студентов;
- 5) взаимодействие с местными органами власти (в т.ч. центрами занятости населения) заинтересованными в улучшении положения студентов на рынке труда;
- 6) сбор, обобщение и информирование студентов о состоянии и тенденциях рынка труда;
- 7) формирование банка вакансий и информирование студентов о возможностях трудоустройства.

Для обеспечения реализации поставленных задач нам необходимо:

- организационное обеспечение;
- ресурсное обеспечение;
- нормативно-правовое обеспечение;
- информационное обеспечение.

В организационное обеспечение входит анализ существующей системы управления организацией, разработка управленческих решений, направленных на повышение эффективности системы управления [3].

В рамках ресурсного обеспечения можно выделить следующие виды обеспечения:

- 1) материально-техническое (оборудование, электронные системы, доступы и т.п.);
- 2) кадровое;
- 3) финансовое.

Главной целью нормативно-правового обеспечения является обеспечение и укрепление базы локальных и распорядительных документов, которая поможет в осуществлении деятельности для реализации поставленных задач.

К информационному обеспечению можно отнести всю информационную среду управления, в неё входят: источники информации, информационная система организации, органы управления как пользователи информационной системы.

Для эффективного решения поставленной задачи и функционирования предложенной модели управления каждый вид обеспечения тесно связан друг с другом, например, документационная система организации (нормативно-правовая база) составляет информационное обеспечение управленческой деятельности.

Критерием результативности нашей модели является высокий процент трудоустройства выпускников. В рамках нашей модели мы рассматриваем тот процент, который рекомендован университетам Министерством науки и высшего образования Российской Федерации – от 85%.

При этом условием нашей модели является то, что высокий процент трудоустройства выпускников возможен, если реализовать все этапы карьерного пути обучающегося. Одновременно с этим, все этапы карьерного пути обучающегося тесно связаны с условиями реализации построенной модели.

### 1.3 Условия реализации модели управления содействия трудоустройству выпускников университета

Моделирование в настоящее время становится одним из ведущих методов научно-педагогического исследования, что обусловлено его универсальным характером и исследовательскими возможностями, позволяющими изучать любой аспект педагогического процесса и формализованным образом отражать его сущностные характеристики в виде обобщенной модели. Поэтому результатом большинства научно-педагогических изысканий является именно авторская модель изучаемого явления, в которой сконцентрированы предложения по совершенствованию функционирования предмета исследования.

Популярность моделирования и многообразие видов моделей привели ученых к попыткам построения классификаций моделей. Каждая из них, опираясь на свое основание, призвана решать проблемы, стоящие в конкретных науках, а потому отражает специфику этих наук.

Модель, приведенная в нашей диссертации, является примером структурно-функциональной модели. Е.В. Яковлев и Н.О. Яковлева описывали основное назначение такой модели в виде раскрытия связи строения изучаемого объекта с выполняемыми функциями [29]. Данный тип моделей, являясь наиболее распространенным, предполагает обязательное представление структурного и функционального компонентов и игнорирование всех остальных. Построение структурно-функциональной модели начинается с выявления структуры изучаемого объекта, т.е. выделения его компонентов и установления связей между ними, а уже затем определяются и исследуются функции, выполняемые каждым компонентом. Данный вид моделей позволяет раскрыть внутреннее строение исследуемого феномена и его назначение, а также показать природу получения сущностных характеристик. Подобные модели, как правило, используются при исследовании динамики различных педагогических процессов, когда

необходимо раскрыть взаимодействие субъектов, в результате которого происходит формирование комплексных личностных качеств.

В нашей модели управления содействия трудоустройству выпускников университета мы рассматриваем следующие направления работы:

- 1) сотрудничество с компаниями-партнёрами для расширения пула практик и стажировок;
- 2) повышение уровня конкурентоспособности и информирования студентов о тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности трудоустройства;
- 3) организация и проведение карьерно-ориентированных мероприятий для студентов;
- 4) организация временной занятости студентов;
- 5) взаимодействие с местными органами власти (в т.ч. центрами занятости населения) заинтересованными в улучшении положения студентов на рынке труда;
- 6) сбор, обобщение и информирование студентов о состоянии и тенденциях рынка труда;
- 7) формирование банка вакансий и информирование студентов о возможностях трудоустройства.

Данные направления работы обусловлены деятельностью Центра карьеры Санкт-Петербургского государственного университета и соответствуют проекту Постановления Правительства Российской Федерации «О порядке организации и осуществления деятельности центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций и системы показателей эффективности их деятельности» [34].

Для успешной реализации вышеперечисленных направлений работы необходимо достаточное обеспечение. В нашей модели мы используем организационное, ресурсное, нормативно-правовое и информационное обеспечение. Рассмотрим каждое отдельно.

Организационное обеспечение – это совокупность методов и средств, регламентирующих взаимодействие всех участников процесса [2].

Организационное обеспечение реализует следующие функции:

- 1) анализ существующей системы управления организацией, где будет использоваться модель, и выявление задач.
- 2) подготовку задач к решению в приведённой модели.
- 3) разработку управленческих решений по составу и структуре организации, методологии решения задач, направленных на повышение эффективности системы управления.

Следующим источником обеспечения – ресурсы.

Ресурсы — это базовый источник развития и своего рода гарант успешности управления. Без соответствующих ресурсов ни одно даже самое разумное управленческое решение реализовано не будет. В нашей модели мы можем их разделить на три основных категории:

- 1) финансовые ресурсы;
- 2) материальные ресурсы;
- 3) кадровые ресурсы [28].

Поскольку Санкт-Петербургский государственный университет является бюджетной организацией, то уместно пользоваться определением финансовых ресурсов бюджетных учреждений.

В них включают средства бюджетов разных уровней, государственных внебюджетных фондов и поступлений от осуществления предпринимательской деятельности. Все средства, которые выделяются для обеспечения деятельности бюджетных учреждений, имеют строго целевое назначение.

Материальные ресурсы представляют собой предметы, необходимые для организации рабочей деятельности и реализации тех задач, которые стоят перед нами в осуществлении модели управления.

К кадрам управления относятся работники, осуществляющие функции управления или способствующие их осуществлению, т. е. профессионально участвующие в процессе управления и входящие в аппарат управления.

Существуют различные классификации кадров управления: по должностному признаку, уровням (ступеням) в иерархии управления, специальному образованию, отраслям производства и др. Однако базовой классификацией является классификация работников в процессе принятия и реализации решений. По этому признаку кадры управления подразделяются на три большие группы: руководители, специалисты и вспомогательный персонал (технические исполнители) [11]. Каждая из названных групп кадров управления занимает специфическое место в системе управления, характеризуется особенностями профессиональной деятельности, а также системой профессиональной подготовки.

Кадровое обеспечение управленческой деятельности должно строиться на следующих принципах:

- 1) подбор и расстановка кадров в соответствии с деловыми качествами;
- 2) сочетание проверенных опытных работников с молодыми кадрами;
- 3) систематический подбор кадров из числа энергичных, растущих работников, с целью обеспечения преемственности в управленческой деятельности;
- 4) обеспечение условий профессионального и служебного роста руководящих кадров.

В рамках нашего исследования мы выделили несколько условий реализации модели управления содействия трудоустройству выпускников:

- 1) цифровизация работы направленной на содействие трудоустройству;
- 2) организация системы взаимодействия различных структур университета;

3) нормативно-правовая база сопровождения процессов трудоустройства в университете.

Цифровизация образования – это процесс обеспечения сферы образования методологией и практикой разработки и оптимального использования современных информационных технологий, ориентированных на реализацию психолого-педагогических целей обучения, воспитания [37].

Цифровизация образования в России, по оценке специалистов Института образования Высшей школы экономики, прошла несколько стадий. И на каждой под этим термином подразумевали разные процессы:

1. Первая волна цифровизации в середине восьмидесятых — начале девяностых годов была направлена на развитие компьютерной грамотности и включала в себя появление в школах и вузах первых компьютерных классов.

2. На втором этапе с середины нулевых годов заговорили о внедрении в учебный процесс информационно-коммуникационных технологий — цифровые устройства и форматы стали использоваться не только на занятиях по информатике.

3. На третьем — современном — этапе, примерно с 2018 года, речь идёт уже о цифровой трансформации — применении цифровых технологий во всех процессах в образовании [50].

Цифровая трансформация необходима для обеспечения эффективной информационной поддержки органов исполнительной власти, организаций системы образования и граждан в рамках процессов организации получения образования и управления образовательным процессом на всех уровнях организации этого процесса.

Реализация такой трансформации приведет к повышению процессов функционирования образовательных организаций, изменит характер взаимодействия между всеми участниками данных отношений. Развитие и внедрение цифровой трансформации позволит предоставить равный доступ к качественному верифицированному цифровому образовательному контенту и

цифровым образовательным сервисам на всей территории Российской Федерации для всех категорий обучающихся.

Цифровизация в настоящий момент как никогда является актуальной темой повестки, в т.ч. работы университетов.

В Санкт-Петербургском государственном университете электронная база данных, позволяющая в систематизированном виде аккумулировать и хранить сведения об образовании и деятельности студентов, была создана в 2016 году, хотя ее первые элементы начали внедряться в 2009 году. Она стала первым в своем роде российским цифровым сервисом — «копилкой» достижений обучающихся [17].

Накапливая информацию об успехах в учебе и науке, а также результатах участия в конкурсах и олимпиадах, электронное портфолио позволяет обучающемуся вести учет достижений и в будущем может послужить подсказкой, в каком направлении он может успешно развиваться. Кроме того, для выпускника вуза цифровое портфолио может стать хорошим способом продемонстрировать свою компетентность: размещая документы с информацией об их практическом опыте, выпускники получают возможность показать работодателю свою целеустремленность и желание трудиться в выбранной области.

Сведения электронного портфолио доступны не только обучающимся, их родителям и Университету. С 2016 года QR-код размещается во всех документах об образовании СПбГУ, поэтому потенциальный работодатель с его помощью может получить полную информацию, перейдя по ссылке на личную страницу выпускника на портале Санкт-Петербургского университета. Здесь он может не только узнать об успехах или проступках универсанта, но и ознакомиться с текстом выпускной квалификационной работы, отзывами рецензентов.

Эта информация помогает кадровому специалисту дополнить свое представление о соискателе и даже принять окончательное решение о приеме на работу. Представленные в цифровом портфолио сведения помогут



составить полноценный портрет, в котором потенциальный работодатель, возможно, сможет разглядеть не просто кандидата на определенную должность, а перспективного и талантливое сотрудника.

Следующим условием реализации модели выступает поддержка в организации процессов со стороны других подразделений университета.

Даже самые крупнейшие карьерно-ориентированные не обходятся без помощи и поддержки коллег. Рассмотрим на примере Дня карьеры СПбГУ – крупнейшего карьерно-ориентированного мероприятия университета.

Центр карьеры в этой ситуации выступает с поддержкой с привлечением партнёров-работодателей и студентов, студенческое самоуправление университета и волонтерский центр помогает в сопровождении стендовой сессии, Управление по организации публичных мероприятий и сотрудничества с партнерами сопровождает заключение договоров с партнерами и т.д.

Каждое отдельное подразделение университета косвенно работает на стратегические задачи университета. В соответствии с Программой развития ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский университет» на 2021-2030 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.04.2021 г., № 1069-р) одной из которых является актуализация образовательных программ в ответ на вызовы рынка труда и возникновение новых профессий на основе междисциплинарности, индивидуализации, практической ориентированности, технологичности реализации, сетевого сотрудничества с учетом лучших мировых практик и результатов мониторинга трендов и технологий [36].

Данная задача раскрывает сразу несколько аспектов работы университета, а её реализация невозможна без коллективной работы множества подразделений СПбГУ. Всё начинается с приёмной кампании, деканатов, Учебного управления, административного сектора и завершается Управлением по работе с выпускниками. Центр карьеры в этой цепочке выступает как соединяющее звено на каждом этапе: создав информационное

поле мы можем привлечь новых абитуриентов, провести встречу с ними и рассказать о карьерных возможностях, в период обучения помочь студентам выстроить собственный карьерный путь, показав им возможности, сопроводить их при первой стажировке и помочь в адаптации через развитие их карьерных навыков благодаря организации мероприятий.

Слаженная работа различных подразделений помогает идти к главному результату – эффективный процесс трудоустройства выпускников университета.

Следующим важным условием реализации нашей модели является достаточное формирование локально-нормативных актов в университете.

Локальные нормативные акты – это документы, которые регламентируют деятельность сотрудников внутри организации [19].

Локальные нормативные акты университета – это нормативный правовой документ, содержащий нормы, регулирующие образовательные отношения, возникающие в Университете в пределах области, обозначенной локальным нормативным актом, в соответствии с законодательством Российской Федерации и в порядке, установленном Уставом Университета

Каждая задача должна быть четко прописана и зафиксирована. Каждое действие Центра карьеры должно сопровождаться распоряжением, приказом, служебной запиской, поручением ректора и т.п. В любой организации вся деятельность начинается с Устава, а вся деятельность подразделений закреплена в должностных инструкциях сотрудников и положением об отделе.

Критерием результативности нашей модели является высокий (от 85%) процент трудоустройства выпускников.

Рынок труда был не готов к изменениям, которые принес год после COVID-19. Процент трудоустройства в тот период времени составлял в среднем от 70 до 80 % [9]. Министр науки и высшего образования Российской Федерации на совещаниях рабочей группы по трудоустройству и реализации профессионального трудового и предпринимательского потенциала российской молодежи в современных условиях на рынке труда отмечает, что

процент трудоустройства выпускников высших учебных заведений не должен быть менее 85 %.

Пандемия коронавирусной инфекции создала экстремальные условия для всех сфер жизни общества, в том числе оказав влияние и на рынок труда, сделав проблему трудоустройства выпускников вузов в период пандемии еще более актуальной: внедрение ограничительных мер в апреле 2020 года в связи с ростом заболеваемости COVID-19 привел к сокращению на 15% по сравнению с предыдущим годом числа вакансий работодателей, рассматривающих в качестве потенциальных сотрудников начинающих специалистов и студентов.

Пережитый кризис, по мнению НИУ ВШЭ, необычен тем, что вызван неэкономическими причинами. Компании закрываются не из-за неэффективности, а вследствие принадлежности к определенным отраслям или регионам, попавшим под локдаун. С апреля 2020 года, по оценкам Международной организации труда (МОТ), до 90% работников работают в областях, где действуют ограничения [9].

Таким образом результаты констатирующего эксперимента показали необходимость создания и внедрения модели по управлению процессом содействия трудоустройству выпускников университета.

## Выводы по главе 1

Трудоустройство выпускников университета является важнейшей темой федеральной повестки. На сегодняшний день тема занятости молодых специалистов по специальности является достаточно актуальной.

Выпускники высших учебных заведений относятся к группе студенческой молодежи, исследованию которой, как в советский период, так и в настоящее время посвящена обширная научная литература (В.И. Добрынина, С.Н. Иконникова, Ю.С. Колесников, Т.Н. Кухтевич, Т.В. Лисовский, Т.Э. Петрова, Б.Г. Рубин, Л.Я. Рубина, А.Ф. Хохлов и др.).

Отмечая в целом существенную базу научных исследований отдельных аспектов процесса трудоустройства выпускников высших учебных заведений, стоит отметить недостаточный уровень сформированности нормативной базы по вопросу сопровождения процесса трудоустройства.

В начале 2000-ых годов в России отмечался рост числа вузов в основном за счет негосударственного сектора. Это привело к снижению качества подготовки выпускников и сказалось на девальвации диплома о высшем образовании. В связи с этим Министерством образования и науки РФ (ныне Министерство науки и высшего образования) были приняты меры, по оценке эффективности деятельности вузов и реорганизации неэффективных образовательных учреждений.

Главной задачей нашего исследования является определение нового современного подхода к решению существующей проблемы.

Одним из основных преимуществ модели является целостное представление информации, которое даёт возможность осуществить синтетический подход в познании данного объекта.

Наша модель построена в соответствии с основными процессами моделирования управленческих процессов:

- 1) основные процессы;
- 2) процессы руководства;
- 3) вспомогательные процессы.

В рамках нашего исследования мы выделили несколько условий реализации модели управления содействия трудоустройству выпускников:

- 1) цифровизация работы направленной на содействие трудоустройству;
- 2) организация системы взаимодействия различных структур университета;
- 3) нормативно-правовая база сопровождения процессов трудоустройства в университете.

Критерием результативности нашей модели является высокий (от 85%) процент трудоустройства выпускников.

## **ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

### 2.1 Организация работы по апробации модели управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета

В соответствии с объектом, предметом, целью и задачами данного исследования во второй главе данной работы опишем процесс реализации модели управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета согласно описанным в параграфе 1.2. и 1.3, представленной модели управления этим процессом и условиям её успешной реализации.

Наш эксперимент проходил в несколько этапов.

На первом этапе, констатирующем, производилось осмысление темы исследования, определялось состояние проблемы управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета, была изучена управленческая литература, определялись ведущие позиции исследования (объект, предмет, цель, гипотеза, задачи, база исследования и т.п.).

На втором этапе, формирующем, уточнялись задачи, гипотеза исследования, выявлялись специфика и особенности управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета.

Третий этап, обобщающий, включает итоговую обработку результатов исследования, разработку рекомендаций, обобщение результатов.

Мы определили следующие задачи нашего исследования:

- 1) проанализировать современное состояние исследуемой проблемы в педагогической теории и практике, выявить пути ее разрешения;
- 2) разработать модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета;
- 3) исследовать методы управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета;

4) провести анализ процесса управления содействия трудоустройству выпускников университета;

5) экспериментально проверить эффективность управление процессом содействия трудоустройству выпускников университета на основе спроектированной модели;

б) представить результаты экспериментальной работы.

Исследование проводилось на базе ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (далее – СПбГУ) — первый университет России. Он был основан по указу императора Петра I.

За почти три века истории университета в нем учились и работали тысячи выдающихся ученых, общественных, государственных и политических деятелей, писателей, художников и музыкантов: Дмитрий Менделеев, Иван Тургенев, Петр Столыпин, Владимир Путин, Дмитрий Медведев и другие.

Сегодня СПбГУ — один из крупнейших научно-образовательных центров в Европе и мире. В университете учатся более 20 тысяч студентов, работают лауреаты Нобелевской и Филдсовской премий, созданы более 15 крупных лабораторий и 23 ресурсных центра, входящих в ведущий Научный парк страны.

В структуре университета более 30 учебных структурных подразделений, среди которых институты, факультеты, колледжи, общеуниверситетские кафедры и академическая гимназия для школьников [26].

Несмотря на то, что деятельность по сопровождению процесса трудоустройства была закреплена за отделом организации практики и сопровождения трудоустройства, только в мае 2022 года в структуре учебного Управления ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» создан Центр карьеры (Приказ от 05.05.2022 № 5243/1).

К основным направлениям деятельности коллектива Центра карьеры относятся:

- 1) сотрудничество с компаниями-партнёрами для расширения пула практик и стажировок;
- 2) повышение уровня конкурентоспособности и информирования студентов о тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности трудоустройства;
- 3) организация и проведение карьерно-ориентированных мероприятий для студентов;
- 4) организация временной занятости студентов;
- 5) взаимодействие с местными органами власти (в т.ч. центрами занятости населения) заинтересованными в улучшении положения студентов на рынке труда;
- 6) сбор, обобщение и информирование студентов о состоянии и тенденциях рынка труда;
- 7) формирование банка вакансий и информирование студентов о возможностях трудоустройства.

Одной из целей нашего исследования является проверка гипотезы о том, что управление процессом содействия трудоустройству выпускников университета будет эффективным если спроецировать и внедрить модель управления данным процессом.

В рамках исследования мы будем сравнивать процент трудоустройства выпускников СПбГУ по отдельным направлениям подготовки в период с 2019 по 2022 года по различным специальностям и направлениям подготовки.

*Уровень образования – бакалавриат:*

- международные отношения (УГСН 41.03.05).

*Уровень образования – магистратура:*

- государственное и муниципальное управление (УГСН 38.04.04);
- нефтегазовое дело (УГСН 21.04.01);
- фундаментальная информатика и информационные технологии (УГСН 02.04.02);
- финансы и кредит (УГСН 38.04.08);



*Программа среднего профессионального образования:*

— физическая культура (УГСН 49.02.01).

Мы рассматриваем на непохожих друг на друга направлениях и специальностях, с различных факультетов и институтов для того, чтобы увидеть в сравнении как работает наша модель. Опишем нашу выборку.

Основная образовательная программа бакалавриата Международные отношения реализуется в рамках четырёхгодичного обучения. Обучающиеся получают навыки публичной речи, ведения переговоров, официальной деловой переписки, обладают знаниями в области международных политических институтов, тенденций в современной мировой экономике, глобального и регионального культурного, исторического и теоретического развития.

Будущая карьера выпускников связана с работой в государственных учреждениях и межправительственных организациях, в международных неправительственных организациях, занимающихся гуманитарным сотрудничеством, в транснациональных корпорациях, консалтинговых агентствах, а также ВУЗах и средствах массовой информации. Выпускники могут работать экспертами и аналитиками в ведущих научных и аналитических центрах, заниматься развитием международных бизнес-партнерств, а также продолжать обучение на программах магистратуры в российских и зарубежных университетах [21].

По итогам обучения выпускники работают на таких предприятиях как Министерство иностранных дел Российской Федерации, Министерство экономического развития Российской Федерации, Федеральная антимонопольная служба (ФАС России), Законодательное Собрание Санкт-Петербурга, ПАО «Газпром» и др.

Программа Государственное и муниципальное управление ориентирована на тех, кто желает построить карьеру менеджера в сферах:

— территориального развития (органах исполнительной власти различного уровня, консалтинговых агентствах и проектных организациях, GR-департаментах российских и международных компаний);

— предоставления социально-значимых услуг (организациях общественного сектора, некоммерческих организациях, социальном предпринимательстве) [6].

Студенты проходят практику в органах государственной власти и ведущих российских и международных компаниях: Министерство экономического развития РФ, Министерство транспорта РФ, Правительство Санкт-Петербурга, Правительство Ленинградской области, Пулково, ЗАО «БИОКАД», Комитет по промышленной политике и инновациям Санкт-Петербурга, Газпром, Банк России, РЖД, Роснефть, Сбербанк, PricewaterhouseCoopers и др.

Основная образовательная программа бакалавриата Нефтегазовое дело направлена на подготовку специалистов нефтегазовой отрасли, способных успешно решать задачи от поиска месторождений углеводородов до контроля их разработки. Особое внимание при подготовке специалистов уделяется изучению фундаментальной нефтегазовой геологии, поиску и разведке месторождений углеводородного сырья.

Особенностью программы, реализуемой в СПбГУ, является сочетание фундаментальных и специальных задач, таких как разведка и разработка нетрадиционных и трудноизвлекаемых запасов природных углеводородов. Программой предусмотрено изучение вопросов менеджмента, маркетинга и энергетической политики, а также решение специальных геологических, геофизических и технологических задач [24].

После 3 курса студенты проходят производственную практику в профильных предприятиях, где отрабатываются профессиональные навыки по решению конкретных задач нефтегазовой отрасли. Также студентов активно приглашают к участиям в стажировках на базе профильных организаций. По

итогах успешно пройденной практики или стажировки возможно трудоустройство в нефтегазовые организации.

Фундаментальные теоретические знания и практические навыки, приобретаемые обучающимися в процессе обучения по программе магистратуры Фундаментальная информатика и информационные технологии, позволят выпускникам не только успешно анализировать, моделировать и прогнозировать различные процессы и явления физического мира и общественной жизни, но и разрабатывать инструментальные средства и программные продукты для решения поставленных перед ними задач [46].

По результатам обучения выпускники трудоустраиваются в такие организации как ПАО «Сбербанк России», Ленинградская областная торгово-промышленная палата, Комитет по экономической политике и стратегическому планированию, Mail.ru Group и др.

Основная образовательная программа магистратуры Финансы и кредит направлена на подготовку специалистов в области финансово-кредитных отношений, вооруженных современными научными знаниями и передовыми методами решения профессиональных задач в сфере динамично развивающегося финансового бизнеса, подготовленных к самостоятельной практической, научно-исследовательской и педагогической деятельности, способных работать в российских и иностранных компаниях [45].

Эта программа будет интересна тем, кто заинтересован в изучении количественных методов в финансах, ориентируется на использование в профессиональной и исследовательской деятельности современных подходов изучения финансовой экономики.

Обучение предполагает проведение научных исследований в области финансов и кредита, ориентированных на развитие современных научных школ, а также тесные связи с академическим сообществом и бизнес-средой.

Студенты проходят практику и трудоустраиваются в следующие компании: Комитет по инвестициям и стратегическим проектам г. Санкт-Петербурга, Управление Федерального казначейства, Управление

Федеральной налоговой службы России и в крупные международные компании.

Образовательная программа среднего профессионального образования Физическая культура является уникальной в современном образовательном пространстве. Уникальность основной образовательной программы заключается в междисциплинарном подходе к изучению особенностей тренерской, педагогической и здоровьесформирующей деятельности, представленном в лекциях, семинарах и практических занятиях ведущих преподавателей СПбГУ, а также привлечении к преподаванию дисциплин практической направленности известных спортсменов, тренеров, представителей спортивных федераций.

Выпускники программы получают практические навыки и знания в области спортивного отбора талантливых детей и подростков, применению спортивно-педагогических технологий для активного формирования здоровья индивида, пропаганде принципов здорового образа жизни и ценностей физической культуры, антидопинговому обеспечению [44].

Одними из известных организаций куда трудоустраиваются выпускники являются Комитеты по физической культуре и спорту Санкт-Петербурга, Ленинградской области и других субъектов федерации, Физкультурно-спортивные организации и центры физической культуры различного уровня и др.

Ежегодно университет заполняет более 20 различных отчетов от подведомственных Министерств, комитета и управления по делам образования г. Санкт-Петербурга. Вносимые данные собираются с учебных структурных подразделений университета: опрос выпускников, сведения от руководителя образовательной программы, кураторов, подтверждающие справки с места работы и т.п.

Критерием результативности нашей модели выступает высокий (от 85 %) показатель трудоустройства выпускников университета. Таким

образом, доказательством эффективности модели выступает процент трудоустроенных студентов.

Для упрощения работы университетов в части сбора мониторинга трудоустройства выпускников на Факультетусе был создан раздел «Трудоустройство. Большой мониторинг» [40]. Он позволяет посмотреть данные по трудоустройству в каждом высшем учебном заведении России в разрезе ОКВЭД, специальности, уровня подготовки и т.д. На сегодняшний день данные по выпуску СПбГУ нерелевантные, поскольку существует значительное расхождение в показателях фактического выпуска, отображенного на платформе с данными выпуска по форме № ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». Техническая поддержка платформы знает о расхождении и направила запрос в соответствующее ведомство о пересмотре предоставленных данных.

Рассмотрим данные трудоустройства выпускников ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» с 2019 по 2021 год.

Таблица 1 – Трудоустройство выпускников СПбГУ в 2019-2020 учебном году.

№	Специальность	2019/20 учебный год		
		Количество выпускников	Количество трудоустроенных	% трудоустроенных
1	Международные отношения	176	124	70%
2	Государственное и муниципальное управление	9	7	78%
3	Фундаментальная информатика и информационные технологии	18	11	61%
4	Финансы и кредит	26	18	69%
5	Физическая культура	191	119	62%

Таблица 2 – Трудоустройство выпускников СПбГУ в 2020-2021 учебном году.

№	Специальность	2019/20 учебный год		
		Количество выпускников	Количество трудоустроенных	% трудоустроенных
1	Международные отношения	160	112	70%
2	Государственное муниципальное управление	6	4	67%
3	Фундаментальная информатика и информационные технологии	21	16	76%
4	Финансы и кредит	33	27	82%
5	Физическая культура	237	130	55%

Несмотря на то, что официально Центр карьеры был создан в мае 2022 года, деятельность по сопровождению трудоустройства выпускников университета была закреплена за Отделом организации практики и содействия трудоустройству. Поэтому процесс сопровождения выпускников существовал, но не был организован настолько, чтобы закрыть все задачи, которые ставит Министерство науки и высшего образования РФ перед университетом. Именно это послужило созданию отдельного структурного подразделения – Центра карьеры СПбГУ.

На начало 2023 года в состав Центра карьеры включены две ставки – руководитель и менеджер. Но уже отдельные две единицы специалистов могут начать создание и внедрение модели эффективного трудоустройства выпускников Санкт-Петербургского государственного университета.

Наша модель является примером управленческой модели. Понятие «управленческая модель» позволяет раскрыть основные особенности системы управления. По сути, модель управления - это копия реального объекта (системы управления), обладающая его реальными характеристиками и способна имитировать, воспроизводить его действия и процессы [20].

Необходимость моделирования управленческой ситуации обусловлена сложностью большинства проблем управления, трудностями или

невозможностью проведения экспериментов в реальной жизни. Главная характеристика модели - упрощение реальной ситуации за счет устранения деталей, не относящихся к проблеме, поэтому использование моделей повышает способность руководителей к адекватному восприятию управленческой ситуации и проблем, стоящих перед ними.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что приведенная выше модель управления содействия процесса трудоустройству выпускников является моделью деятельности Центра карьеры Санкт-Петербургского государственного университета. Каждый компонент модели раскрывается в ходе деятельности Центра карьеры СПбГУ.

## 2.2 Реализация модели управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета

Основой формирующего этапа нашего исследования составляли мероприятия, задача которых заключалась в профориентированности студентов СПбГУ, развитие надпрофессиональных компетенций, развитие «насмотренности» и овладение «карьерными» компетенциями (умение писать резюме, владение ситуацией на рынке труда и пр.). Итогом вышеперечисленных задач становится успешное трудоустройство в первый год после выпуска.

Модель, представленная в первой главе диссертационного исследования, состоит из взаимосвязанных блоков: целевого, процессного, блока условий и результативности. Особенностью нашей модели является неразрывность последовательностей, поэтому каждый следующий блок не может быть реализован без успешной реализации предыдущего блока.

Целевой блок помогает установить и зафиксировать изначальную цель создания и реализации модели управления, он помогает ответить на вопрос «то, ради чего». Процессный блок отражает взаимосвязь направлений работы, обеспечения и карьерного пути обучающихся. Направления работы

выстроены с учетом обеспечения, указанного в модели. В нашем исследовании мы рассматриваем организационное, ресурсное, нормативно-правовое и информационное обеспечение, более подробно мы их раскрыли в параграфе 2.1. Благодаря успешной реализации части обеспечения мы можем достигнуть всех целей процесса карьерного пути обучающихся.

Следующим блоком нашей модели является блок условий и результативности. Благодаря условиям реализации реализуются целевой и процессный блок и без реализации перечисленных условий реализации мы не достигнем установленного критерия результативности в виде высокого (от 85 %) процента трудоустройства выпускников.

Рассмотрим подробнее реализацию процессного блока.

Для успешного развития карьерной траектории обучающихся Центр карьеры Санкт-Петербургского государственного университета реализует направления работы, которые включают в себя конкретный план мероприятий. Рассмотрим подробнее.

1. Сотрудничество с компаниями-партнёрами для расширения пула практик и стажировок [33].

Центр карьеры СПбГУ находится в структуре Учебного управления, частью которого является отдел организации практик. Деятельность Центра и отдела практик тесно связана между собой в том числе в организации практической подготовки обучающихся (практики и стажировки). Общее количество партнёров СПбГУ более 1500 компаний (в части организации практик). Общее количество практик в течении учебного года, включая учебные и производственные, более 3000. Предоставляя студентам выбор места прохождения практики, мы расширяем их опыт взаимодействия с разного уровня компаниями.

2. Повышение уровня конкурентоспособности и информирования студентов о тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности трудоустройства.



Данная задача реализуется совокупностью других направлений работы, таких как организация практической подготовки, проведение карьерно-ориентированных мероприятий, организация временной занятости и др. В рамках данного направления работы основная роль Центра карьеры – наглядно показать студенту варианты развития карьерного пути.

3. Организация и проведение карьерно-ориентированных мероприятий для студентов.

Целью любого университета является – успешное трудоустройство выпускников. Благодаря карьерным мероприятиям студент знакомится с компаниями, узнает о них подробнее и уже пробует свои возможности.

4. Организация временной занятости студентов.

Данное направление работы Санкт-Петербургский государственный университет реализовывает через трудоустройство студентов во время приемной летней кампании, организацию летней стажировки, а также временное трудоустройство на период практической подготовки в Клиники СПбГУ.

5. Взаимодействие с местными органами власти (в т.ч. центрами занятости населения) заинтересованными в улучшении положения студентов на рынке труда.

Санкт-Петербургский государственный университет успешно сотрудничает с Агентствами занятости населения. Одним из совместных проектов является «#ЖиваяКарьера». Это серия мастер-классов, вебинаров для обучающихся университета на карьерную тематику (как успешно написать резюме, основные правила сопроводительного письма, секреты собеседования и пр.).

6. Сбор, обобщение и информирование студентов о состоянии и тенденциях рынка труда.

Другой задачей университета и Центра карьеры СПбГУ является создание определенного информационного поля. Для студента не должно быть сложностью обратиться в Центр, узнать про карьерное мероприятие или

составить понимание о тенденциях рынка труда. Это происходит и через очное взаимодействие (академические учебные дисциплины, афиши мероприятий и пр.) и с помощью сети Интернет (группы в социальных сетях, новости на сайте университета и др.).

7. Формирование банка вакансий и информирование студентов о возможностях трудоустройства.

Благодаря большому перечню компаний, с которым сотрудничает университет и Центр карьеры СПбГУ мы владеем перечнем доступных вакансий, стажировок и лидерских программ. Центр карьеры формирует и направляет информационную рассылку профильным студентам о возможностях на корпоративную почту.

Так же в процессный блок мы включили процесс карьерного пути обучающихся. Рассмотрим, как его реализовывает Центр карьеры Санкт-Петербургского государственного университета.

Каждый этап мы разделяем на период обучения.

В рамках первого этапа карьерного пути мы рассматриваем первый курс обучения, в него включены следующие процессы:

- знакомство с Центром карьеры через карьерные мероприятия по направлениям;
- участие в летней стажировке.

Центр карьеры СПбГУ уже с первого курса обучения студентов показывает о том, что важно начинать развивать собственный карьерный путь с первого курса обучения. Задача студента: начать нарабатывать своё портфолио. Задача Центра карьеры: показать студенту возможности наработки портфолио.

Следующим этапом мы выделили второй и третий курсы обучения:

- участие в карьерных мероприятиях;
- развитие профессионального нетворкингов;
- развитие soft skills;
- построение плана профессионального развития.

Развитие надпрофессиональных компетенций (soft skills), профессиональный нетворкинг и построение плана профессионального развития происходят благодаря участию в карьерных мероприятиях. Каждый пункт тесно взаимосвязан с другим для успешного результата (удовлетворенность собственной профессиональной деятельностью).

И завершающим этапом карьерного пути обучающихся мы отметили в четвертом курсе:

- поиск вакансий и отслеживание рынок труда;
- участие в карьерных мероприятиях.

Центр карьеры СПбГУ информирует обучающихся и о тенденциях рынка труда и об имеющихся возможностях трудоустройства в компании, но основная роль во всех вышеперечисленных направлениях остаётся за студентом. Именно он ищет вакансии и отслеживает рынок труда, принимает участие в карьерных мероприятиях, устанавливает первичные профессиональные связи и развивает коммуникацию.

Для успешной реализации направлений работы и карьерного пути обучающихся в первом семестре 2022/23 учебного года Центр карьеры Санкт-Петербургского государственного университета развивал карьерную (информационную) среду и организовывал карьерные мероприятия.

#### Карьерная среда:

1) создана страница Центра карьеры на портале СПбГУ, вкладка «Студентам» [48].

#### Основные разделы страницы:

##### Студентам:

- вкладка «Карьерный навигатор»: рекомендации и шаблон для резюме, документы для выпускников с ОВЗ и иностранных граждан, карьерный путь с первого курса. Раздел находится на этапе наполнения;
- вкладка «Практика»: переход на страницу Практик, запущена работа по обновлению локальных страниц направлений;

— вкладка «Вакансии и стажировки»: раздел находится на этапе наполнения;

— вкладка «Партнёры-работодатели»: перечень организаций-партнеров, с которыми заключены договоры о проведении практической подготовки обучающихся по направлениям. Раздел будет обновлён в течение 2022/23 уч.г.

Работодателям:

— введена регистрационная форма «Предложить вакансию», которая автоматически выгружается на официальную почту Центра карьеры СПбГУ;

Контактная информация:

— обновлена и актуализирована информация по сотрудникам отдела.

2) созданы и функционируют:

— группа ВКонтакте «Центр карьеры СПбГУ» [47].

На начало февраля 2023 года численность группы более 1400 человек. Регулярные посты на карьерную тематику в т.ч. рубрики совместно с Управлением по работе с выпускниками СПбГУ и Центром профессионально-личностного консультирования Психологической клиники СПбГУ помогают развивать карьерный кругозор обучающихся университета.

— телеграмм-канал Центра карьеры СПбГУ. В который ежедневно публикуются карьерные возможности (вакансии, стажировки) от партнёров университета.

— дайджест Центра карьеры СПбГУ по направлениям.

Важным фактором успешной реализации всех направлений работы является командная работа и необходимый уровень квалификации. Обучаемость является важным фактором не только для будущего молодого специалиста, но и для сотрудников Центра карьеры. Именно с этой целью Министерством науки и высшего образования Российской Федерации совместно с Экспертным центром карьеры и реализации профессиональных возможностей молодежи реализуется акселерационная программа развития Центров карьеры. Сотрудники Центра карьеры СПбГУ совместно с

Управлением по работе с выпускниками принимает участие в программе и является входит в топ-5 университетов, которые отличаются эффективной работой (по мнению Экспертного центра карьеры).

В акселерационную программу входят 5 треков (блоков), каждый из которых направлен на определенную задачу в работе Центров карьеры [1].

Трек 1. Информационное поле и коммуникации. В рамках данного трека изучаются основы работы с социальными сетями (стилистика, методам ведения). Платформа «Факультетус» провела исследование в рамках которых было установлено, что в среднем студент проводит 48 % активного времени в онлайн. При этом на парах примерно 1300 часов в год, а в сети примерно 2600 часов в год. Таким образом, задача Центра карьеры в создании определенного информационного поля распространяется не только на афиши в стенах университета, но и на ресурсы в сети Интернет.

Трек 2. Карьерные мероприятия. Данный трек включил в себя занятия, направленные на форматы карьерных мероприятий, о том, как и для чего они проводятся и о том, как разнообразить и быть на одной волне со студентами.

Трек 3. Кадровые партнёры. Неизменно то, что любое трудоустройство студентов уходит в сотрудничество с партнёрами, установление новых связей и поддержание уже текущего взаимодействия. Именно этому посвящен данный трек.

Трек 4. Амбассадоры. Текущий трек был направлен на организацию командой работы.

Трек 5. Аналитика данных. Данный трек был направлен на работу с мониторингом трудоустройства.

#### Организация карьерных мероприятий.

1. День карьеры физиков, который собрал 15 компаний-работодателей и 160 студентов ООП физического факультета.

2. День карьеры СПбГУ.

Традиционно данное мероприятие является самым масштабным по количеству компаний-партнёров, принимающих участие и студентов.

В университете размещаются стенды предприятий, специализирующихся в самых разных областях — фармакологии, энергетике, менеджменте, экономике, банковском деле, консалтинге и других. Многие из них являются давними партнерами СПбГУ и нередко приглашают универсантов на программы стажировок, в ходе которых студенты могут приобрести не только опыт работы по своей специальности, но и профессиональные навыки. Так, «Газпром нефть» обучает будущих экономистов работе с использующимися в практике компании программными продуктами.

Добиться профессионального успеха можно не только в компании, но и на государственной службе — этот путь часто выбирают студенты, желающие работать над социально значимыми проектами и делать жизнь окружающих лучше. В ходе Дня карьеры СПбГУ, обучающиеся могли принять участие в пробном тестировании, которое сдают соискатели Молодежного кадрового резерва Санкт-Петербурга. Город нуждается в выпускниках большого перечня специальностей — он включает не только менеджеров или юристов, но и специалистов в области строительства, архитектуры, дизайна городской среды, теплоэнергетики, компьютерной безопасности, природопользования и многих других сфер.

В рамках Дня карьеры СПбГУ также прошли выступления экспертов, посвященные поиску карьерных возможностей в консалтинге, основным направлениям и культуре работы с данными, созданию качественных журналистских текстов, прохождению практики по разработке блокчейн-технологий в центре компетенций Национальной технологической инициативы, и другие [38].

По итогам 2022 года к участию в Дне карьеры привлечены 2 новые компании. Организована PR кампания, которая увеличила количество участвующих студентов на 50% (общее количество участников более 2000 чел.).

### 3. День компании Schlumberger в Институте Наук о Земле.

«Шлюмберже» (Schlumberger) — мировой поставщик технологий, информационных решений и интегрированного управления проектами в нефтегазовой индустрии. Это передовая нефтепромысловая компания, обеспечивающая мировой рынок разведки и добычи углеводородов технологическими инновациями. «Шлюмберже» работает более чем в 120 странах мира и насчитывает около 82 000 сотрудников свыше 170 национальностей.

Компания ежегодно приглашает студентов СПбГУ на производственную практику и Лидерскую программу по направлению «Полевой инженер» и помогает выпускникам вузов стать техническими специалистами международного уровня [25].

4. Кейс-чемпионат Центра стратегических разработок и Министерства экономического развития РФ «Конкурс студенческих инициатив»: СПбГУ – один из 7 ВУЗов-партнеров: три направления для представления инвестиционных проектов:

- План развития городской агломерации или территории.
- Развитие малого и среднего предпринимательства.
- Технологии и инновации [18].

В I этапе по двум трекам приняло участие 6 команд от СПбГУ (подано 12 заявок на 3 трека), во II этап (полуфинал) вышли 3 команды и 1 команда от университета заняла первое место в финале и представляла свой проект в Министерстве экономического развития Российской Федерации. В состав экспертной комиссии вошли преподаватели экономического факультета и Высшей школы менеджмента, также некоторые эксперты приняли участие в полуфинале конкурса.

5. Мероприятия ВШМ СПбГУ: 12 карьерных мероприятий, включая открытые для студентов СПбГУ Management Career Week, кейс-чемпионат Газпром-нефти.

6. В сентябре 2022 СПбГУ вошел в программу поддержки студенческой занятости в рамках Постановления Правительства Российской

Федерации от 18.03.2022 № 409 «О реализации в 2022 году отдельных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда» [31] – 30 студентов приняты на работу в СПбГУ для поддержки работы Клиник СПбГУ и Центра карьеры СПбГУ.

7. Более 15 мероприятий по направлениям, организованные научно-преподавательским составом и студентами.

Одним из этапов развития карьерного пути обучающихся является поддержка профессионального самоопределения и формирование навыков построения карьерного развития. Данное направление реализуется через ряд мероприятий, таких как:

1) Онлайн Карьерный интенсив для поддержки выпускников 2022 года на рынке труда. Прошло четыре мастер-класса по навыкам построения карьерного развития от Центра занятости населения, от компании Kelly Services, от Центра профессионально-личностного консультирования СПбГУ, карьерного консультанта Ольги Полднер. Охват: зарегистрировались более 400 выпускников 2022 года, 120 дополнительных просмотров записей, 50 человек получили индивидуальные карьерные консультации от экспертов.

2) Программа #Живаякарьеры для студентов СПбГУ от Центра занятости Санкт-Петербурга. 4 вебинара от спикеров Отдела профессионального самоопределения и карьерного роста (Ольга Чернаус, психологи и карьерные консультанты). Участие приняло более 70 обучающихся СПбГУ. По итогам серии вебинаров состоялся «Карьерный check-up» более 100 резюме для получения обратной связи от карьерного консультанта.

3) На портале СПбГУ в разделе Центра карьеры СПбГУ выделена отдельная рубрика «Карьерный навигатор».

4) Введена специальная еженедельная рубрика в группе в ВКонтакте Центра карьеры СПбГУ совместно с Центром профессионально-личностного консультирования, в котором освещаются карьерные темы.



Для повышения информированности обучающихся и выпускников СПбГУ, а также представителей работодателей о возможностях платформы «Факультетус» разработана Дорожная карта по использованию платформы в работе Центра карьеры СПбГУ (Приложение 1). По состоянию на 08.02.2023 на платформе зарегистрированы:

- 1) 391 обучающийся и выпускник СПбГУ;
- 2) 270 кадровых партнеров (организаций, которые в ходе регистрации на платформе указали Университет в качестве кадрового партнера);
- 3) более 1000 вакансий от кадровых партнеров.

Массовая профориентация студентов доступна в основном насмотренностью. Насмотренность – это визуальный опыт; те плоды интеллектуального труда других людей, которые видел человек в течение своей жизни [15]. Основная доля обучающихся университета так называемое поколение «Z». Рождённые после 2000-ых не мыслят свою жизнь без интернета. Поколение большого пальца являются большими визуалами, чем предыдущие поколения детей. Именно они смотрят, изучают, сравнивают прежде всего визуальное составляющее, а уже после всматриваются в содержательную часть. Массовая профориентация позволяет комплементарно решать задачи понимания профессий, интереса к ним и развивает лояльность к кадровым партнёрам.

Таким образом можно сказать о том, что Центр карьеры Санкт-Петербургского государственного университета выстраивает поэтапную системную работу для содействия трудоустройству студентов через ряд мероприятий.

### 2.3 Анализ результатов внедрения модели управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета

С целью оценки достижения высокого показателя трудоустройства выпускников был проведен контрольный этап эксперимента, задачами которого являлись экспериментально проверить и представить результаты эффективности управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета на основе спроектированной модели.

В экспериментальной работе мы сравниваем количество трудоустроенных в период с 2019 по 2022 год выпуска. В нашем исследовании принимали участие студенты следующих направлений подготовки:

*Уровень образования – бакалавриат:*

— международные отношения (УГСН 41.03.05).

*Уровень образования – магистратура:*

— государственное и муниципальное управление (УГСН 38.04.04);

— нефтегазовое дело (УГСН 21.04.01);

— фундаментальная информатика и информационные технологии (УГСН 02.04.02);

— финансы и кредит (УГСН 38.04.08);

*Программа среднего профессионального образования:*

— физическая культура (УГСН 49.02.01).

В ходе эксперимента были реализованы условия модели управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета следующим образом: в экспериментальной группе были использованы все условия, которые мы представили в нашей модели.

В контрольном этапе эксперимента приняли участие 498 выпускников ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», среди них:

— 180 чел. обучались на бакалавриате;

— 53 чел. обучающихся на магистратуре;

– 265 чел. завершили обучение по программе среднего профессионального образования.

Результаты контрольного этапа представлены в Таблице 3.

Таблица 3 — Трудоустройство выпускников СПбГУ в 2021-2022 учебном году.

№	Специальность	2020/21 учебный год		
		Количество выпускников	Количество трудоустроенных	% трудоустроенных
1	Международные отношения	180	142	79%
2	Государственное и муниципальное управление	7	6	86%
3	Фундаментальная информатика и информационные технологии	23	21	91%
4	Финансы и кредит	23	21	91%
5	Физическая культура	265	180	68%

Сравним показатели трудоустройства в период с 2019 по 2022 год выпуска.

Таблица 4 – Сравнительные данные трудоустройства в период с 2019 по 2022 год выпуска.

№	Специальность	% трудоустроенных		
		2019/2020 уч.г.	2020/2021 уч.г.	2021/2022 уч.г.
1	Международные отношения	70%	70%	79%
2	Государственное и муниципальное управление	78%	67%	86%
3	Фундаментальная информатика и информационные технологии	61%	76%	91%
4	Финансы и кредит	69%	82%	91%
5	Физическая культура	62%	55%	68%

Процент трудоустроенных по направлениям Государственное и муниципальное управление в 2020/21 учебном году стал ниже на 11 % по сравнению с 2019/20 учебным годом. Это связано с нестабильностью

государственного сектора в период пандемии новой коронавирусной инфекции и в том числе с низкой потребностью в кадрах и рядом сокращений на предприятиях.

В аналогичный период у направления среднего профессионального образования Физическая культура процент трудоустройства снизился на 7 %. Причина остается та же, низкая потребность в кадрах данного сектора в период пандемии. Рынок труда претерпевал кризис, вызванный сокращениями, переход на удаленный формат работы.

Несмотря на эти причины выпускники направления Международные отношения сохранили 70 % трудоустройства.

Благодаря введению системы мероприятий, как профильных, так и общеуниверситетских (например, День карьеры СПбГУ), структурированию документарной номенклатуры (Положение о Центре карьеры СПбГУ, дорожные карты и т.п.) выпуск 2021/22 учебного года трудоустроивался успешнее, чем предыдущие.

Выпускники Международных отношений трудоустроились выше на 9 %, Государственное и муниципальное управление на 19 %, Фундаментальная информатика и информационные технологии на 15 %, Финансы и кредит на 9 % и Физическая культура на 13 %.

Следует учитывать, что выпускники направления Международные отношения востребованы на мировом рынке труда и переезжают за границу после окончания обучения проходить стажировку в компаниях вне Российской Федерации. А выпускники среднего профессионального образования по итогам выпуска принимают решение о продолжении обучения на следующем уровне обучения не трудоустроиваясь официально.

Критерием результативности нашей модели является высокий процент трудоустройства выпускников университета (от 85 %). Несмотря на то, что не все специальности достигли данного процента (3 из 5) можно считать, что наша модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников доказала свою эффективность. Поскольку показатель

трудоустройства 2021/22 учебного года относительно 2020/21 учебного вырос в среднем на 13 %, что является весомым скачком роста.

Ежегодно Центр мониторинга качества образования СПбГУ проводит опрос выпускников о качестве полученного образования и трудоустройстве. Целью такого исследования является выявить мнение выпускников университета о качестве полученного образования и опыте трудоустройства [27].

Данные собирались анкетным онлайн-опросом на платформе РЦ СПбГУ «Центр социологических и интернет исследований» в период с 18.08.2022 по 02.09.2022. Участие в опросе анонимное и в нём могут принять участие выпускники разных лет обучения.

Краткая характеристика выборочной группы:

- 44 % выпускники бакалавриата / специалитета;
- 90 % трудоустроены;
- 76 % работают по специальности или в смежной области.

Среди принявших участие в опросе 65 % проживают в г. Санкт-Петербург, 21 % в другом государстве, 8 % в другом регионе РФ и 6 % в г. Москва.

Частью опроса было дать характеристику выборочной совокупности. Для этого был использован вопрос «Пожалуйста, отметьте все уровни образования, которые Вы прошли в СПбГУ». Данный ответ имел множественный выбор.

По результатам вопроса уровень бакалавриата был получен у 44 % респондентов, 41 % - специалитет, 33 % магистратура, 14 % аспирантура, 5 % - программы среднего профессионального образования.

Среди опрошенных 25 % завершили обучение в период с 2020 по 2022 гг., 18 % - 2015-2019 гг.

Один из вопросов в анкете звучал как «В течении какого времени после завершения обучения в СПбГУ Вы трудоустроились?». В период 0-3 месяца –

38 % респондентов, 4-6 месяцев – 9 % и 37 % респондентов трудоустроились во время обучения в университете.

Следующий вопрос звучал «После окончания СПбГУ Вы устроились на работу по специальности, которую получили?». Ответы респондентов представлены на рисунке 2.

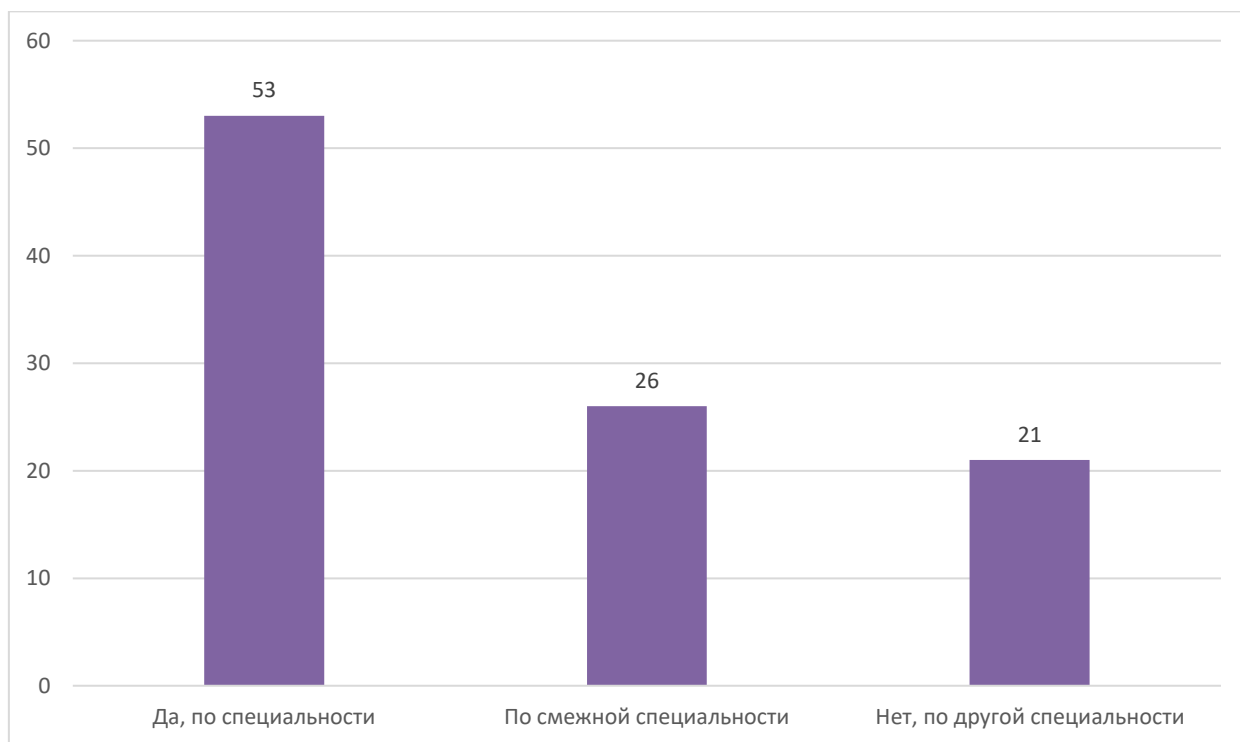


Рис.2 — Ответы респондентов на вопрос «После окончания СПбГУ Вы устроились на работу по специальности, которую получили?», в %.

При этом выпускники СПбГУ оценивают на 7,3 (по десятибалльной шкале) удовлетворенность текущей работы своим карьерным ожиданиям, где 1 – полностью не соответствует, 10 – полностью соответствует. Среди них, 62 % респондентов ответили о том, что полностью удовлетворены возможностями для профессионального роста.

Одним из завершающих вопросов была оценка опыта обучения в Санкт-Петербургском государственном университете выпускниками.

Респондентам предлагалось оценить по десятибалльной шкале степень согласия с утверждениями. Результаты вопроса представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Оценка опыта обучения в СПбГУ выпускниками.

№	Утверждение	Среднее значение
1	Я не жалею о том, что выбрал(-а) СПбГУ	8,8
2	Я горжусь тем, что являюсь выпускником(-цей) СПбГУ	8,5
3	Я не жалею о том, что выбрал(-а) свою образовательную программу	8,3
4	В СПбГУ я получил(-а) качественное образование	8,2
5	Я бы порекомендовал(-а) СПбГУ своим знакомым	7,9

Благодаря такому опросу мы можем сделать следующие выводы:

1) проблемы трудоустройства после окончания вуза в минимальном объеме затрагивают выпускников СПбГУ. Абсолютное большинство выпускников (89%), принявших участие в опросе, трудоустроились еще в процессе обучения в СПбГУ или в течение года после выпуска (что позволяет организовать внутренний контроль для мониторинга аккредитационного показателя 9). Значительная доля выпускников нашли работу, соответствующую профилю полученного в СПбГУ образования, или в смежной области.

2) в процессе трудоустройства большинство респондентов успешно воспользовались социальными связями, которые сформировались в СПбГУ, и сайтами для поиска работы. Таким образом, социальный капитал, приобретенный выпускниками в СПбГУ, является важным ресурсом, способствующим трудоустройству.

3) большинство респондентов на момент участия в опросе работали. Объективно их занятость можно охарактеризовать как успешную: средняя заработная плата (после вычета налогов) почти вдвое выше средней по региону. Почти треть занимали руководящую должность. Большинство работали на средних и крупных предприятиях, остались удовлетворены своей занятостью, сообщили, что она соответствует их карьерным ожиданиям.

4) большинство опрошенных выпускников не жалеют, что выбрали СПбГУ и свою образовательную программу, гордятся, что являются

выпускниками, считают, что получили качественное образование в СПбГУ. Многие из них порекомендовали бы СПбГУ знакомым.

5) образовательные траектории выпускников можно охарактеризовать как непрерывное обучение (lifelong learning), что является одним из главных трендов современного образования. Окончание обучения в СПбГУ не является финальной точкой в образовании выпускников, которые впоследствии продолжают непрерывный процесс получения новых знаний: на профессиональных курсах, семинарах, тренингах, программах повышения квалификации и переподготовки, программах высшего образования разных уровней.

Таким образом, полученные данные констатирующего и обобщающего этапов эксперимента позволяют утверждать об эффективности представленной в исследовании модели управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета.

## Выводы по главе 2

Целью экспериментальной работы являлось: теоретически обосновать и разработать модель Управление процессом содействия трудоустройству выпускников университета и экспериментально проверить её эффективность.

Исследование проводилось на базе ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет».

Основой формирующего этапа нашего исследования составляли мероприятия, задача которых заключалась в профориентированности студентов СПбГУ, развитие надпрофессиональных компетенций, развитие «насмотренности» и овладение «карьерными» компетенциями (умение писать резюме, владение ситуацией на рынке труда и пр.). Итогом вышеперечисленных задач становится успешное трудоустройство в первый год после выпуска.



С целью оценки достижения результата модели (высокого показателя трудоустройства выпускников) был проведен контрольный этап эксперимента, задачами которого являлись экспериментально проверить и представить результаты эффективности управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета на основе спроектированной модели.

В ходе эксперимента были реализованы условия модели управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета следующим образом: в экспериментальной группе были использованы все условия, которые мы представили в нашей модели.

Результаты нашего исследования показывают, что управление процессом содействия трудоустройству выпускников университета проходит эффективнее при реализации всех составляющих нашей управленческой модели.

## Заключение

Изучение процессов управления, анализ литературы, опыт работы в области содействия трудоустройству и наше исследование показало, что необходимо организовывать процесс содействия трудоустройству выпускников университета.

Целью нашего исследования являлось теоретически обосновать и разработать модель Управление процессом содействия трудоустройству выпускников университета и экспериментально проверить её эффективность.

Среди задач исследования мы отметили:

- 1) проанализировать современное состояние исследуемой проблемы в педагогической теории и практике, выявить пути ее разрешения;
- 2) разработать модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета;
- 3) исследовать методы управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета;
- 4) провести анализ процесса управления содействия трудоустройству выпускников университета;
- 5) экспериментально проверить эффективность управление процессом содействия трудоустройству выпускников университета на основе спроектированной модели;
- б) представить результаты экспериментальной работы.

На первом этапе, констатирующем, производилось осмысление темы исследования, определялось состояние проблемы управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета, была изучена управленческая литература, определялись ведущие позиции исследования (объект, предмет, цель, гипотеза, задачи, база исследования и т.п.).

На втором этапе, формирующем, уточнялись задачи, гипотеза исследования, выявлялись специфика и особенности управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета.

Третий этап, обобщающий, включал итоговую обработку результатов исследования и обобщение результатов.

Для решения поставленных задач был использован комплекс методов, позволяющих достичь цели исследования, обеспечить достоверность результатов и обоснованность выводов. В их числе общенаучные методы теоретического исследования (анализ и обобщение результатов теоретических исследований); моделирование; эмпирические методы (наблюдение, изучение документации).

На основе вышеизложенных методов и подходов была разработана модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников университета, а также были определены условия её реализации: цифровизация работы направленной на содействие трудоустройству; организация системы взаимодействия различных структур университета; нормативно-правовая база сопровождения процессов трудоустройства в университете.

С целью проверки эффективности представленной модели была проведена экспериментальная работа. Контрольной группой были выпускники Санкт-Петербургского государственного университета по направлениям Международные отношения, Государственное и муниципальное управление, Фундаментальная информатика и информационные технологии, Финансы и кредит, Физическая культура.

Критерием результативности нашей модели является высокий процент трудоустройства выпускников университета (от 85 %). Исходя из результатов трудоустройства можно считать, что наша модель управления процессом содействия трудоустройству выпускников доказала свою эффективность. Поскольку показатель трудоустройства 2021/22 учебного года относительно 2020/21 учебного вырос в среднем на 13 %, что является весомым скачком роста.

## Библиографический список

1. Акселерационная программа развития Центров карьеры // Экспертный центр карьеры и реализации профессиональных возможностей молодёжи при Министерстве науки и высшего образования РФ URL: <http://expertcareercentre.ru/page29589084.html> (дата обращения: 20.01.2023).
2. Введение в информационный бизнес: Учебное пособие / Под ред. В.П. Тихомирова, А.В. Хорошилова. в М.: Финансы и статистика, 1996.
3. Глоссарий процессного управления // Современные технологии управления бизнесом URL: <https://piter-soft.ru/knowledge/glossary/process/vspomogatelnye-protsessy.html> (дата обращения: 18.01.2023).
4. Головань Н. О. Развитие компетентностного подхода в управлении кадровым потенциалом производственного предприятия / Н. О. Головань. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 12 (354). – С. 194-198. — URL: <https://moluch.ru/archive/354/79275/> (дата обращения: 12.01.2023).
5. Голубева Т. Б. Основы моделирования и оптимизации процессов и систем сервиса : [учеб. пособие] / Т. Б. Голубева ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2017. – 108 с. – ISBN 978-5-7996-2109-4
6. Государственное и муниципальное управление // ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет" URL: <https://spbu.ru/postupayushchim/programms/bakalavriat/gosudarstvennoe-i-municipalnoe-upravlenie> (дата обращения: 17.01.2023).
7. Добреньков В.И. Социология: учебник для вузов / В.И. Добреньков, А.И. Кравченко. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 630 с.
8. Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 № 1032-1 // Официальный интернет-портал правовой информации. – Ст. 1 с изм. и допол. в ред. от 28.12.2022.

9. Занятость без работы: как пандемия повлияла на рынок труда // Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики URL: <https://www.hse.ru/news/science/450192314.html> (дата обращения: 08.01.2023).

10. Игнатъева А. В., Максимцов М. М. Исследование систем управления: учебное пособие для студентов вузов / А. В. Игнатъева, М. М. Максимцов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ – ДАНА: Закон и право, 2015 – 345с.

11. Ильенкова С. Д., Кузнецов В. И. Социальный менеджмент. М.: ЕАОИ, 2008 – 116 с.

12. Илясов Е. Цель - трудоустройство выпускников /Е. Илясов // Человеч. ресурсы. – 2002. – № 2. – С. 7

13. История менеджмента : учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2014. – 606 с.

14. Как пандемия повлияла на работу и перспективы независимых работников // Ведомости URL: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2020/09/07/838503-pandemiya-povliyala> (дата обращения: 26.01.2023).

15. Как развить насмотренность и кому она нужна // UNIPAGE URL: [https://www.unipage.net/ru/develop\\_viewability](https://www.unipage.net/ru/develop_viewability) (дата обращения: 10.01.2023).

16. Компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий: Учебно-методическое пособие [Текст] / Под ред. В.Г. Зарубина, Л.А. Громовой. – СПб. РГПУ им. А.И. Герцена, 2007. – 511 с.

17. Кому необходимо цифровое портфолио? // Санкт-Петербургский государственный университет URL: <https://spbu.ru/news-events/krupnym-planom/komu-neobhodimo-cifrovoye-portfolio> (дата обращения: 08.01.2023).

18. Конкурс студенческих инициатив // Кейс-чемпионат при Министерстве экономического развития РФ URL: <https://case.csr.ru/> (дата обращения: 23.01.2023).

19. Локальные нормативные акты организации: виды, порядок принятия // Сбер Корпус URL: <https://www.esphere.ru/blog/lokalnyie-normativnyie-aktyi-organizaczii> (дата обращения: 08.01.2023).

20. Люханова С. В. Менеджмент организации : учебное пособие : [16+] / С. В. Люханова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 332 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562200> (дата обращения: 13.02.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0220-7. – Текст : электронный.

21. Международные отношения // ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет" URL: <https://spbu.ru/postupayushchim/programms/bakalavriat/mezhdunarodnyie-otnosheniya> (дата обращения: 17.01.2023).

22. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. Москва : Дело, 2005. – С. 236.

23. Моделирование процесса принятия и реализации управленческого решения // Справочник от авторов URL: [https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe\\_i\\_municipalnoe\\_upravlenie/modelirovaniye\\_processa\\_prinyatiya\\_i\\_realizacii\\_upravlencheskogo\\_resheniya/](https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/modelirovaniye_processa_prinyatiya_i_realizacii_upravlencheskogo_resheniya/) (дата обращения: 09.01.2023).

24. Нефтегазовое дело // ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет" URL: <https://spbu.ru/postupayushchim/programms/bakalavriat/neftegazovoe-delo> (дата обращения: 17.01.2023).

25. О компаниях // ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет" URL: <https://events.spbu.ru/events/anons/career2021/schlumberger> (дата обращения: 20.01.2023).

26. Об Университете // ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет" URL: <https://spbu.ru/universitet> (дата обращения: 15.01.2023).

27. Опрос выпускников о качестве полученного образования и трудоустройстве 2022 // ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет" URL: [https://spbu.ru/sites/default/files/2023-02/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9\\_%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82\\_%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81\\_%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2\\_2022.pdf](https://spbu.ru/sites/default/files/2023-02/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82_%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81_%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2_2022.pdf) (дата обращения: 14.01.2023).

28. Основы социального управления: Учебное пособие / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. Под ред. В.Н. Иванова – М.: Высш. шк., 2001 – 271 с.

29. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2006. – 239 с. – ISBN 5-691-01523-0

30. Петров, А. Н. Менеджмент в 2 ч. Часть 1. : учебник для вузов / А. Н. Петров ; ответственный редактор А. Н. Петров. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02082-3

31. Постановление Правительства Российской Федерации "О реализации в 2023 году отдельных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда" от 15 декабря 2022 г. № 2309 // Официальный интернет-портал правовой информации. – 2022

32. Правительство России: сайт. – URL: <http://static.government.ru/media/acts/files/1202210190028.pdf> (дата обращения: 01.02.2023).

33. Практика // ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет" URL: <https://spbu.ru/studentam/praktika> (дата обращения: 20.01.2023).

34. Проект Постановления Правительства Российской Федерации "О порядке организации и осуществления деятельности центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций и системы показателей эффективности их деятельности" // Официальный интернет-портал правовой информации. - 2023 г. - с изм. и допол. в ред. от 18.01.2022.

35. Распоряжение Правительства России "О долгосрочной программе содействия занятости молодёжи в период до 2030 года" от 14.12.2021 № 3581-р // Официальный интернет-портал правовой информации. – 2021

36. Распоряжение Правительства Российской Федерации "Об утверждении программы развития ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет" на 2021-2030 годы" от 26.04.2021 № 1069-р // Официальный интернет-портал правовой информации. – 2021

37. Стариченко Б.Е. ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: ИЛЛЮЗИИ И ОЖИДАНИЯ // Педагогическое образование в России. 2020. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-obrazovaniya-illyuzii-i-ozhidaniya> (дата обращения: 13.01.2023).

38. Студенты СПбГУ узнали о возможностях для карьерного старта // ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет" URL: <https://spbu.ru/news-events/novosti/studenty-spbgu-uznali-o-vozmozhnostyah-dlya-karernogo-starta> (дата обращения: 20.01.2023).

39. Трудоустройство молодежи. Высшее образование: взгляд поколений / под ред. Т.Л. Клячко. – М.: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2020. – 18 с.



40. Трудоустройство. Большой мониторинг // ООО "Факультетус" (цифровая карьерная среда) URL: <https://facultetus.ru/trudvsemmonitoring> (дата обращения: 20.01.2023).

41. Указ Президента Российской Федерации "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки" от 07.05.2012 № 599 // Официальный интернет-портал правовой информации. – 2012

42. Управленческое моделирование [Электронный ресурс] // Сидоров С.В. Сайт педагога-исследователя – URL: [http://si-sv.com/index/upr\\_model/0-67](http://si-sv.com/index/upr_model/0-67) (дата обращения: 27.01.2023).

43. Федотова Н.Н Социально-профессиональный статус поствузовской молодёжи на рынке труда. - Саратов: 2000. - 127 с.

44. Физическая культура и спорт // ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет" URL: <https://spbu.ru/postupayushchim/programms/dovuzovskoeobrazovanie/fizicheskaya-kultura-pedagog-po-fizicheskoy-kulture> (дата обращения: 17.01.2023).

45. Финансовая экономика // ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет" URL: <https://spbu.ru/postupayushchim/programms/magistratura/finansovaya-ekonomika> (дата обращения: 17.01.2023).

46. Фундаментальная информатика и информационные технологии // Поступи онлайн URL: [https://spb.postupi.online/vuz/spbgu/specialnost/02.03.02/?utm\\_source=google.com&utm\\_medium=organic&utm\\_campaign=google.com&utm\\_referrer=google.com](https://spb.postupi.online/vuz/spbgu/specialnost/02.03.02/?utm_source=google.com&utm_medium=organic&utm_campaign=google.com&utm_referrer=google.com) (дата обращения: 17.01.2023).

47. Центр карьеры СПбГУ // ВКонтакте URL: <https://vk.com/spbucareer> (дата обращения: 20.01.2023).

48. Центр карьеры СПбГУ // ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет" URL: <https://spbu.ru/studentam/centr-karery-spbgu> (дата обращения: 20.01.2023).

49. Цифровая карьерная среда "Факультетус" // Факультетус URL: <https://www.facultetus.ru/> (дата обращения: 23.01.2022).

50. Цифровая трансформация и сценарии развития общего образования / А. Ю. Уваров; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2020. — 108 с. — 200 экз. — (Современная аналитика образования. № 16(46)).

51. Штофф В.А. Роль моделей в познании. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та 1963. — 128 с.

## Приложения

### Приложение 1

#### Дорожная карта по внедрению цифровой карьерной среды «Факультетус» на 2023 г.

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Отметка о выполнении
1	Подготовка информационной рассылки обучающимся СПбГУ о возможностях платформы «Факультетус» через корп.почту Центра карьеры СПбГУ	В течение учебного года (не реже 2 раз в семестр)	
2	Подготовка серии информационных постов в официальных группах СПбГУ ВКонтакте о возможностях платформы «Факультетус»	В течение учебного года (не реже 1 раза в семестр)	
3	Подготовка информационной рассылки партнёрам СПбГУ о возможности размещения вакансий в цифровой карьерной среде СПбГУ (далее – ЦКС СПбГУ)	В течение учебного года (не реже 1 раза в семестр)	
4	Использование тем для создания постов в официальной группе Центра карьеры СПбГУ ВКонтакте	В течение учебного года (не реже 2 раз в семестр)	
5	Размещение вакансий в официальных источниках СПбГУ (группа ВКонтакте, сайт университета) с использованием актуальных предложений от кадровых партнеров в ЦКС СПбГУ	В течение учебного года (не реже 1 раза в семестр)	
6	Подготовка аналитических записок о результатах трудоустройства выпускников, с использованием официальных данных представленных в ЦКС СПбГУ	В течение учебного года (по запросу)	
7	Проведение карьерного онлайн-мероприятия с партнёром-работодателем через ЦКС СПбГУ	В течение учебного года (не реже 1 раза)	
8	Создание и проведения опроса с целью привлечения студентов СПбГУ на платформу	В течение учебного года (не реже 1 раза в семестр)	

9	Размещение и обновление информации на сайте СПбГУ о возможностях платформы «Факультетус» для обучающихся и партнёров-работодателей	В течение учебного года	
10	Проведение информационной работы со студентами по вопросам регистрации на цифровой платформе «Факультетусе»	В течение учебного года	