УДК 331.5 ББК 65.240.5 С56

ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ

## СОВРЕМЕННЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ТРЕНДЫ, ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Сборник научных статей

25-26 ноября 2021 года

**СОВРЕМЕННЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ТРЕНДЫ, ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ:** сборник научных статей Научно-практической конференции (25-26 ноября 2021 года) (отв.редактор Широкова Л.В.), Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского - Нижний Новгород, 2021. – 481 с.

#### ISBN 978-5-907555-06-8

Содержание сборника составляют материалы, представленные в докладах участников международной научно-практической конференции, а также направленные в адрес организационного комитета представителями профессионального сообщества. Авторами исследуются современные проблемы и освещаются лучшие практики профориентации, содействия профессиональному развитию и трудоустройству студентов и выпускников, выдвигаются предложения о вкладе вузов в региональном развитии, роли центров карьеры в реализации третьей миссии университетов.

Сборник подготовлен по материалам, представленным в электронном виде, сохраняет авторскую редакцию. Ответственность за достоверность изложенных в докладах фактов, правильность цитат и цифр несут авторы.

Для руководителей и представителей органов муниципальной и государственной власти в сфере социальной политики, руководителей вузов и представителей служб содействия трудоустройству студентов и выпускников, экспертов в сфере высшего образования, представителей общественных организаций, бизнеса, руководителей и представителей центров занятости, ученых-исследователей, представителей профессорскопреподавательского состава вузов, докторантов, аспирантов.

ISBN 978-5-907555-06-8

УДК 331.5 ББК 65.240.5

- © Авторы статей, 2021
- © Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021

### ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА ЛОБАЧЕВСКОГО

**Климец Евгения Олеговна**, начальник информационно-аналитического отдела Центра карьеры

(e-mail: eugenia0209@mail.ru)

**Савельева Алина Алексеевна,** специалист по организационной работе Центра карьеры

(e-mail: alina.saveleva@unn.ru)

Романенко Светлана Валентиновна, директор центра карьеры

(e-mail: romanenko@unn.ru) ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Н.Новгород, Россия

Главным и закономерным итогом обучения в вузе является трудоустройство выпускника. Однако успешным оно может стать только в том случае, когда выпускник конкурентоспособен, и работодатель высоко оценивает качество подготовки молодого специалиста.

**Ключевые слова:** качество подготовки молодых специалистов, трудоустройство выпускников вузов, оценка работодателями качества образования.

В условиях пандемии рынок труда в России и в мире испытывает новые сложности, а его участники сталкиваются с новыми вызовами. Одной из уязвимых, с точки зрения трудоустройства, групп населения является молодежь — выпускники вузов, только получившие диплом и вышедшие на рынок труда с минимальным опытом работы или вовсе не имеющие опыта работы. При этом спрос на молодых специалистов в Приволжском федеральном округе (согласно исследованию портала по трудоустройству HeadHunter [1]) один из самых высоких по стране: 20% от общего количества вакансий портала размещено в категории «Начало карьеры, студенты». При этом прирост числа вакансий для молодых специалистов за 1 половину 2021 года по отношению к аналогичному периоду прошлого года в Нижнем Новгороде, по данным hh.ru [1], составляет 102%. И в этой связи очень важно оценить качество получаемого студентами образования как залога дальнейшей конкурентоспособности на рынке труда.

В апреле 2021 года Центром карьеры ННГУ было проведено исследование, направленное на выявление удовлетворенности качеством подготовки выпускников Университета организациями — потенциальными работодателями. В опросе, проведенном с использованием Google Forms, приняли участие представители топ-менеджмента 85 организаций, а также представители кадровых служб [2]. В ходе исследования оценивалась удовлетворенность теоретической и практической подготовкой, личностные и профессиональные качества выпускников, их стремление к саморазвитию и

392 Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития

профессионализм. Также были сопоставлены ожидания компаний и организаций относительно молодых специалистов — выпускников ННГУ и реальность, с которой они столкнулись в процессе работы с выпускниками.

Согласно проведенному опросу теоретической подготовкой выпускников полностью или в большей степени удовлетворены более 85% процентов опрошенных работодателей (35,11% и 51,15%). Уровнем же практической подготовки полностью или в большей степени удовлетворены несколько меньшее количество работодателей — около 70 % (25,19% и 45,80% соответственно), что говорит о том, что теоретическая подготовка в Университете несколько сильнее практической. Говоря о *недостатках* в подготовке выпускников Университета, фактически, стоит заметить, что недостаток практической подготовки — это единственный недостаток, который отмечается более половиной респондентов (57%) (рис. 1). Это говорит о значимости данного фактора для работодателя вне зависимости от направления деятельности его организации.

## 24. Основные недостатки в подготовке выпускников ННГУ им.Н.И. Лобачевского по мпению организаций (предприятий)



Рисунок 1 - Основные недостатки в подготовке выпускников Университета Лобачевского

Что касается *положительных качеств* выпускников Университета, работодатели, в первую очередь, отмечают «желание работать» (71%), «высокий уровень теоретической подготовки» (64%) и «стремление выпускников к саморазвитию и самоорганизации» (60%), что показано на рисунке 2.

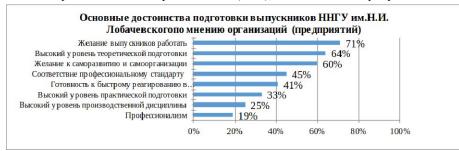


Рисунок 2 - Основные достоинства подготовки выпускников Университета Лобачевского

И только 19% работодателей отмечают профессионализм выпускника Университета. Вероятно, это связано с тем, что большинство работающих студентов во время учебы работают на таких видах работ, которые не позволяют вырасти профессионально в том направлении, по которому студент получает образование и впоследствии ищет постоянную работу. Недостаточно высокий уровень профессионализма характерен не только для студентов Университета Лобачевского. Опрос, проведенный службой исследований платформы онлайн-рекрутинга hh.ru летом 2021 года, говорит о всероссийском характере данного явления. «Основная часть работодателей (93%) заявила, что уровень профессионализма выпускников, которые претендуют на вакансии, средний и ниже» [3].

В этой связи важно, что работодатели готовы участвовать в деятельности Университета, взаимодействовать с ним с целью улучшения качества подготовки выпускников. Так, работодатели готовы участвовать в учебной, научной и воспитательной деятельности Университета (68%), заключать соглашения о прохождении практики (67%) и организовывать стажировки обучающихся (55%), проводить совместные мероприятия (65%), в том числе профориентационные (42%).

Таблица 1 - Удовлетворенность работодателями развитием компетенций выпускников Университета

№	Название ком- петенции	Полностью удовлетво- рены	В основном удовлетво- рены	Частично удовлетво- рены	Полностью не удовле- творен	Затрудня- юсь отве- тить
1.	комму- никативные на- выки	41,22%	46,56%	11,45%	0%	0,76%
2.	способ- ность к команд- ной работе и лидерские каче- ства	26,72%	51,91%	16,79%	1,53%	3,05%
3.	систем- ное и критиче- ское мышление	25,19%	51,15%	18,32%	2,29%	3,05%
4.	способ- ность к разра- ботке и реали- зации проектов	22,14%	47,33%	25,95%	2,29%	2,29%
5.	способ- ность к самоор- ганизации и са- моразвитию	29,01%	48,85%	18,32%	2,29%	1,53%

394 Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития

Что же касается оценки работодателями *компетенций выпускников*, то, по их мнению, у выпускников ННГУ наиболее развиты коммуникативные навыки. В целом, более 70% работодателей полностью или в основном удовлетворены развитием всех компетенций, представленных в таблице 1.

Наибольший разрыв между *ожиданиями работодателей* относительно качеств выпускника *и реальностью*, с которой они сталкиваются, связан со способностями выпускников к самоорганизации и самообразованию (0,5 пунктов), а также способностью представлять результаты своего труда (0,4 пункта). При этом выпускники удивляют работодателей своей нацеленностью на карьерный рост и профессиональное развитие, что видно на рисунке 3.



ННГУ им. Н.И. Лобачевского

Рисунок 3 - Ожидания работодателей относительно качеств выпускника и оцениваемая ими реальность

С целью повышения удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников Университета представители организаций, принявших участие в опросе, предложили ряд необходимых действий, что отражено в таблице 2.

Так, по мнению работодателей, образовательный процесс должен быть, по возможности, достаточно гибким, чтобы отвечать на вызовы времени и обеспечивать актуальность предоставляемых знаний. А также крайне важно включать практикантов в производственный процесс. То есть мы снова возвращаемся к важности практической подготовки выпускника. Кроме того, у выпускников должно быть представление о том, где и как они смогут работать в будущем, а для этого необходимо проводить как можно больше экскурсий на предприятия, заинтересованные в приеме на работу выпускников тех или иных направлений подготовки.

организаций (предприятий)

1.	Создание условий для включения студентов во время прохождения	64%
	практики в решение производственных задач компаний	
2.	Актуализация образовательных программ в соответствии с новыми	58%
	технологиями	
3.	Регулярная организация экскурсий обучающихся в организации (на	35%
	предприятия), соответствующие направлению подготовки (специ-	
	альности)	
4.	Открытие междисциплинарных образовательных программ (на	31%
	стыке направлений подготовки (специальностей)	
5.	Индивидуализация образовательных траекторий обучающихся	28%
6.	Улучшение материально-технической базы образовательной орга-	25%
	низации	
7.	Повышение профессионального уровня преподавательского состава	18%
8.	Регулярное проведение курсов повышения квалификации профес-	17%
	сорско-преподавательского состава	
7.	низации Повышение профессионального уровня преподавательского состава Регулярное проведение курсов повышения квалификации профес-	

Повышению качества подготовки выпускников, по мнению работодателей, также будут способствовать совмещение направлений подготовки, разработка индивидуальных траекторий обучающихся, улучшение материально-технической базы вуза, а также повышение профессионального уровня профессорско-преподавательского состава вуза посредством дополнительного обучения.

Таким образом, основываясь на результатах опроса работодателей, можно сделать следующие выводы. Работодателями достаточно высоко оценивается подготовка выпускников Университета. Наиболее сильными сторонами выпускников в целом являются их стремление к работе, самоорганизации и саморазвитию, а также высокий уровень коммуникативных навыков. Среди недостатков образовательного процесса работодатели отмечают недостаточную практическую подготовку выпускников. Однако, работодатели готовы оказывать всестороннюю помощь для повышения качества образования и повышения уровня его практикоориентированности.

Список литературы

- 1. Рынок труда молодых специалистов: тренды, вызовы, возможности. Текст: электронный // Исследования рынка труда портала hh.ru. июнь 2021. URL: https://hhcdn.ru/file/17095584.pdf (дата обращения: 01.10.2021).
- 2. Результаты проведенного опроса 2021 года среди представителей работодателей-партнеров об удовлетворенности качеством подготовки выпускников ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Текст: электронный // Центр карьеры ННГУ им. Н.И. Лобачевского: официальный сайт. 2021. URL: http://www.career.unn.ru/oprosy/ (дата обращения: 01.10.2021).

396 Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития

3. Польза дипломов вузов — миф или реальность? – Текст: электронный // Исследования рынка труда портала hh.ru. – август 2021. – URL: https://hhcdn.ru/file/17145079.pdf (дата обращения: 01.10.2021).

# ASSESSMENT OF EMPLOYERS SATISFACTION WITH THE QUALITY OF EDUCATION OF LOBACHEVSKY STATE UNIVERSITY GRADUATES

Oiga. E. Klimets, Head of the Information and Analytical Department of the UNN Career Center

(e-mail: eugenia0209@mail.ru)

Alina A. Savelyeva, specialist in organizational work, UNN Career Center (e-mail: alina.saveleva@unn.ru)

Svetlana V. Romanenko, Director of the UNN Career Center (e-mail: romanenko@unn.ru)
Lobachevsky State University,
N. Novgorod, Russia

The main and logical result of studying at a university is the graduate's employment. However, it will become successful if only the graduate is competitive and the employer highly appreciates the quality of the training of the young specialist.

**Keywords:** quality of training of young specialists, employment of university graduates, employers' assessment of the quality of education.

## РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ В КОНТЕСТЕ РАБОТЫ ВУЗОВСКИХ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ

**Непорада Наталья Павловна,** директор Центра карьеры, кандидат филологических наук, программный директор Общероссийской ассоциации центров карьеры

(e-mail:npneporada@gmail.com)

Александровский Иван Сергеевич, заместитель начальника управления по работе со студентами и выпускниками, кандидат культурологии (e-mail: kutruslin2001@mail.ru)

ФГАОУ ВО «Московский государственный институт международных отношений Министерства иностранных дел России»,

г. Москва. Россия

Работа центров карьеры должна быть ориентирована не только на потребности работодателей и студентов сегодня, но и направлена на перспективу, учитывать карту компетенций и профессии будущего. Для этого стоит внимательно следить за повесткой и более системно выстраивать отношения с компаниями. Центры карьеры должны взять на себя часть задач по укреплению компетентностного подхода в системе высшего образования. В статье представлена новая укрупненная класси-