

Маргарита Давыдовна Миронова

Казанский федеральный университет, г. Казань, Россия, marg.mironova2011@yandex.ru

Екатерина Викторовна Гончарова

Псковский государственный университет, г. Псков, Россия, diva1986@yandex.ru

Светлана Валерьевна Маркова

Казанский федеральный университет, Казанский национальный исследовательский технический университет имени А.Н. Туполева – КАИ, г. Казань, Россия, markoh@bk.ru

ТРАНСФОРМАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме трудоустройства выпускников в условиях трансформации рынка труда. Рассмотрев основные направления деятельности карьерных центров российских вузов, авторы статьи останавливаются на анализе особенностей деятельности карьерных центров вузов. Исследование показало, что, несмотря на разнообразие подходов к организации деятельности центров карьеры, в условиях постоянных изменений и вызовов рынка труда особое значение в развитии карьеры выпускника вуза приобретает формирование его способности к трудоустраиваемости.

Ключевые слова: трудоустраиваемость; карьера; готовность к работе; компетенции; карьерные центры.

TRANSFORMATION OF THE ACTIVITY OF CAREER CENTERS OF RUSSIAN UNIVERSITIES IN MODERN CONDITIONS

Margarita D. Mironova

Kazan Federal University, Kazan, Russia, marg.mironova2011@yandex.ru

Yekaterina V. Goncharova

Pskov State University, Pskov, Russia, diva1986@yandex.ru

Svetlana V. Markova

Kazan Federal University, Kazan National Research Technical University named after A.N. Tupolev – KAI, Kazan, Russia, markoh@bk.ru

Abstract. The paper addresses the urgent problem of graduate employment in the context of labor market transformation. Having considered the main directions of activities of career centers of Russian universities, the authors of the article dwell on the analysis of the peculiarities of the activities of career centers of universities. The study shows that, despite the diversity of approaches to the organization of career centers' activities, in the conditions of constant changes and challenges of the labor market, the formation of a graduate's employability is of particular importance in the development of his/her career.

Keywords: employability; career; work readiness; competencies; career centers.

В настоящее время вопрос трудоустройства молодых специалистов курируется правительством и профильными министерствами. Качество подготовки кадров и их компетенции стали показателями эффективности работы вузов. В связи с этим особое значение приобретает исследование сущностных характеристик связанного с ней феномена «готовности к работе» (job/work readiness) и навыков трудоустраиваемости (employability), то есть компетенций, которые позволяют развивать карьеру на протяжении всей жизни [1]. Актуальность подготовки студентов вузов к трудоустройству заключается в решении проблемы трудоустройства выпускников в условиях трансформации рынка труда, когда на повестке дня стоит вопрос о подготовке высоко-

профессиональных специалистов, способных адаптироваться к динамично изменяющимся требованиям работодателей и готовых строить успешную карьеру на протяжении всей жизни. Как показывает вузовская практика карьерных центров, в ее рамках обычно осуществляется организация поиска вакансий и помощь в трудоустройстве студентов. Между тем вопрос о формировании у студентов готовности к развитию карьеры должен стать одним из центральных в философии вузовского образования. В современных условиях вузы призваны подготовить потенциально способного к самостоятельным действиям студента в части готовности развития его карьеры в соответствии с вызовами рынка труда и собственным видением индивидуальной

образовательной траектории и профессиональными интересами. Таким образом, вузовская подготовка специалистов в условиях постоянных изменений технологий в профессиональной сфере требует соответствующих корректив данного процесса. Они предполагают определенную перестройку системы отношений всех субъектов образовательного процесса, когда необходимо учитывать важность готовности к трудоустраиваемости и построению карьеры выпускника вуза и его жизненного самоопределения.

В 2015 году Национальная ассоциация колледжей и работодателей США (NACE) запустила инициативу по обеспечению готовности к карьере, чтобы удовлетворить фундаментальную потребность новых выпускников колледжей и специалистов в развитии карьеры и готовности к найму их на работу. Карьерные центры осуществляют свою деятельность во всех вузах США. Аналогичные центры действуют в системе высшего образования Великобритании, Германии, Австрии, Дании и других стран Западной Европы, Азии и т. д. В настоящее время сложилось общее понимание того, что необходимо для начала и развития успешной карьеры: карьера и саморазвитие, коммуникативные навыки, критическое мышление, справедливость и участие, лидерство, профессионализм, работа в команде, знание технологии, а также базовый набор компетенций, с которых начинается успешная карьера [2–5] и др. Если в середине и в конце XX века в советских вузах существовала система распределения и трудоустройства выпускников, то с переходом к рыночной экономике изменились требования к профессиональным компетенциям выпускников. В условиях изменяющихся реалий рынка труда наиболее востребованы специалисты, которые открыты для непрерывного обучения и могут адаптироваться к меняющимся экономическим потребностям. Студенты, демонстрирующие способность приспосабливаться к изменениям рабочей среды и обладающие ценными мягкими навыками, с большей вероятностью добьются успеха, чем те, кто не обладает данными навыками.

В основе исследования лежит следующее предположение, выработанное на основе обзора литературы. С учетом международных тенденций на рынке труда – роста турбулентности, прекариальной занятости, особенно среди молодежи, быстрой смены требований к навыкам – вузы, с одной стороны, получают больше ответственности за профессиональную судьбу своих выпускников, что должно стимулировать работу карьерных центров. С другой стороны, в этих условиях

реализовывать политику в области содействия трудоустройства в прежней логике «подготовки под конкретное рабочее место» становится все стремительнее нерелевантным. Исходя из данного предположения, сформулированы гипотезы исследования.

H1. В настоящее время работа карьерных центров российских вузов сдвигается от традиционных практик непосредственного содействия трудоустройству в логике стыковки с конкретным рабочим местом к развитию компетенций трудоустраиваемости и готовности к самостоятельному развитию карьеры.

H2. Данный сдвиг происходит неравномерно: карьерные центры и практики поддержки трудоустраиваемости более развиты именно в крупных многопрофильных вузах.

1. Обзор тенденций работы институтов развития карьеры в контексте дискурса трудоустраиваемости в высшем образовании

Сегодня наряду с научной и образовательной повесткой одним из ключевых направлений деятельности университетов является обеспечение трудоустраиваемости выпускников и создание условий для их готовности к работе. Практически в каждом вузе существует структура, отвечающая за оказание помощи в трудоустройстве выпускников, однако специалисты сходятся во мнении, что основной задачей центров карьеры и трудоустройства является не простой факт трудоустройства выпускника по окончании учебного заведения, а создание комплекса особых характеристик и навыков (*employability skills*) для успешного занятия рабочего места и развития дальнейшей карьеры [6]. Зарубежные исследователи W. Grubb, M. Lazerson [7], H. Schomburg, U. Teichler [8], M. Tomlinson [1] считают, что «массовизация» высшего образования и сведение цели университетского образования к приобретению профессии и занятию рабочего места неблагоприятным образом сказывается на конечном уровне подготовки выпускников. Более перспективным направлением деятельности центров карьеры должен стать процесс трудоустраиваемости выпускника в русле универсальных компетентностей. Трактовать понятие трудоустраиваемости (*employability*) выпускников предлагается как способность к обучению в течение всей жизни и умение строить гибкую профессиональную траекторию вместо «подстройки» под краткосрочные требования [6].

В современном мире основными качествами ценного работника становится способность выполнять нерутинные когнитивные задачи,

поскольку рынок труда сильно трансформировался. J.B. Biggs [9], S. McGuinness, K. Pouliakas, P. Redmond [10], В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова [11], М.Д. Миронова и др. [12] пишут о том, что в обществе на сегодняшний день наблюдается дефицит релевантных навыков и умений (профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешного выполнения работы), что обусловлено не просто отсутствием максимальной готовности к работе и необходимых навыков, но и неэффективностью использования человеческого капитала в принципе. Ключевые несоответствия, выявляемые работодателями, – разрыв в имеющихся навыках (skill gap) и дефицит навыков (skill shortage). Первый подразумевает недостаточное для успешного выполнения рабочих задач владение навыками, что вынуждает работодателей организовывать обучение на рабочем месте. Дефицит навыков создает еще более серьезные трудности: невозможность закрыть вакансии ввиду отсутствия кандидатов с нужной квалификацией [13]. Исследователи А.В. Мозговая и А.Ю. Яишников предлагают рассматривать концепцию «трудоустраиваемости» выпускника как способность адаптироваться по окончании университета не только к профессиональной деятельности, но и уметь использовать полученные в вузе навыки в любой другой деятельности [14]. Этот подход «полностью стыкуется с современным дискурсом рынка труда и утверждает солидарную ответственность за развитие навыков между индивидом, работодателями и образовательными организациями» [6].

Таким образом, тенденцией в работе центров карьеры на сегодняшний день становится осознание предстоящей трудовой деятельности как способности к обучению в течение всей жизни и умению строить гибкую профессиональную траекторию вместо «подстройки» под краткосрочные требования [6]. Готовность к работе или трудоустраиваемость (employability) эволюционирует и трансформируется из простого факта трудоустройства выпускников после окончания учебного заведения в комплекс особых характеристик и навыков (employability skills) для успешного занятия рабочего места и развития дальнейшей карьеры. В итоге проблема трудоустраиваемости, изначально представляющая проблему со стороны спроса (рынка труда), которую решали программы повышения занятости, переросла в проблему, возникающую со стороны предложения (рынка образования) и миссию системы профессионального образования, в том числе высшего. Для реализации поставленной перед цен-

трами карьеры задачи по развитию универсальных навыков специалисты предлагают уделять внимание проведению тренингов по развитию soft и hard skills [15], реализовывать в университете модель индивидуальной концепции карьеры, способствующей формированию у студентов профессиональных компетенций, проводить мастер-классы по развитию цифровых и надпрофессиональных компетенций, осуществлять привлечение студентов к волонтерской деятельности [16], разрабатывать и реализовывать факультативные курсы по тайм-менеджменту, целеполаганию, самопрезентации, планированию, гибкости мышления [17].

Среди основных задач центров карьеры также выделяют вопросы по анализу текущего рынка труда, подбору и информированию выпускников об имеющихся вакансиях, организации практик и стажировок, а также взаимодействию с работодателями (проведению встреч со студентами и выпускниками, созданию и реализации совместных образовательных программ и т. п.), мониторингу занятости выпускников. По мнению И.Е. Денежкиной и др., взаимодействие университета с организациями может быть достигнуто через предоставление стажировок, именных стипендий, проведение крупных конкурсных мероприятий с ценными призами, организация базовых кафедр [18].

Среди основных проблем в работе центров карьеры А.Д. Галюк и Н.В. Черепанова отмечают обособленность от других структурных подразделений и указывают на необходимость создания в университете такого органа, работа которого поддерживала бы контакты с внешними организациями по возможностям трудоустройства [19]. М.С. Елизарьева и Е.В. Верещагина отмечают целесообразность создания базы резюме и вакансий для выпускников своего вуза и работодателей [20].

2. Методология исследования и сбор данных

Отбор университетов для анализа работы карьерных центров проводился на основе базы вузов, участвовавших в мониторинге качества приема в вузы 2021 года (ежегодно проводится НИУ ВШЭ с 2011 года). Генеральная совокупность составила 399 вузов. Затем вузы были разделены на три категории в зависимости от размера приема студентов: крупные (свыше 2 000 чел.); средние (от 900 до 2 000 чел.), малые (от 500 до 900 чел.). Далее проведен случайный отбор 50 вузов из трех выделенных категорий. Два отобранных вуза были исключены, так как являлись филиалами, ввиду чего итоговая выборка составила 48 вузов: из них 18 являются крупными, 16 – средними и 14 – малыми.

Вузы, в которых работают авторы исследования, в выборку не попали ввиду непосредственной аффилиации и во избежание конфликта интересов.

Для анализа деятельности центров карьеры выбраны 9 критериев, отражающих их основные задачи и функционал и представляющих собой основные инструменты содействия трудоустройству студентов, а также развития трудоустраиваемости:

А. Традиционные инструменты содействия трудоустройству:

1. Деятельность по организации практики.
2. Проведение дней карьеры, встреч с работодателями.

В. Переходный (смешанный) инструментарий:

1. Работа со студентами по их подготовке к найму (подготовка резюме, прохождение собеседования и проч.).

2. Информирование о вакансиях (анонс, содержание и формы размещения).

С. Новые инструменты развития трудоустраиваемости:

1. Организация курсов, лекций, семинаров по универсальным навыкам (soft skills).

2. Наличие сети выпускников (наличие клуба, ассоциации, историй выпускников, его активности).

3. Наличие открытого портфолио достижений студентов.

Также фиксировались прочие инструменты: работа по содействию трудоустройству лиц с ОВЗ; дополнительные активности по развитию карьеры для студентов, организация проектной работы, профориентационные мероприятия и участие в наборе.

Для проверки второй гипотезы, заключающейся в предположении о том, что эффективность деятельности карьерных центров более выражена в крупных

вузах, то есть связана с количеством поступающих студентов, была исследована связь между величиной вузов (количество абитуриентов) и интегральной оценкой деятельности их карьерных центров в направлении карьерной реализации выпускников.

3. Результаты исследования центров карьеры: от содействия трудоустройства к развитию универсальных компетенций

Крупные вузы находятся в относительно более выгодной позиции с точки зрения наличия значительного числа стейкхолдеров, которые, заходя в образовательную организацию, берут на себя часть функционала по организации практик и стажировок (изначально предлагая готовые пакеты и программы с ранним трудоустройством и целевым заказом на выпускников), что непосредственным образом стимулирует работу центров карьеры и содействует выполнению основных показателей. Средние вузы имеют значительное разнообразие и в профилизации, и в географическом положении, что имеет стратегическое значение, особенно при совпадении этих факторов. Именно эта категория вузов в борьбе «за выживание» проявляет больше всего стремления к формированию грамотной политики в области содействия трудоустройству своих студентов и выпускников, что доказывают их рейтинги в исследовании деятельности центров карьеры, которые на несколько позиций превышают лучшие показатели у крупных вузов. При этом средние оценки по группировке вузов, выраженные в баллах, снижаются пропорционально величине вузов от крупных к малым (рис. 1). По мере уменьшения размера вуза имеет место снижение средней оценки деятельности центров карьеры (или иных подразделений, выполняющих их функцию).

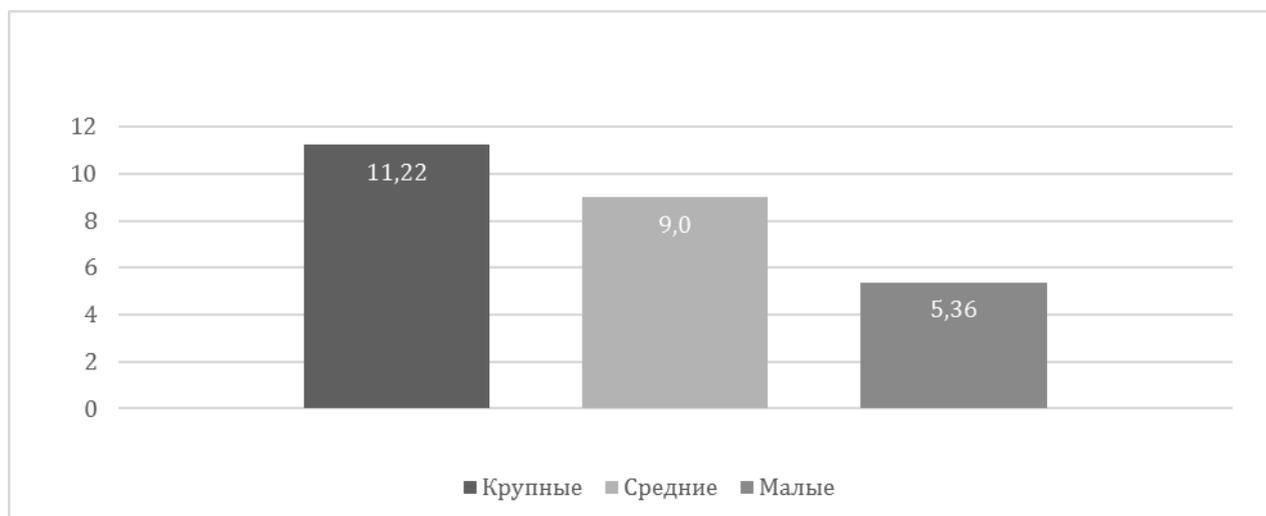


Рис. 1. Средние оценки деятельности центров карьеры вузов разного размера (в баллах)



Рис. 2. Направления работы центров карьеры (доля вузов, применяющих инструмент, %)

Информирование о вакансиях является одним из ключевых инструментов, которые в своей работе применяют вузы разных размеров (рис. 2), данный инструмент относится к переходному инструментарию, что иллюстрирует превалирование переходных инструментов в работе центров карьеры. Для крупных вузов в числе популярных инструментов также находятся развитие soft skills (новые инструменты трудоустройства)

и проведение дней карьеры и встреч с работодателями (традиционные инструменты содействия трудоустройству). Наиболее популярные инструменты работы средних и малых вузов сходны, они осуществляют деятельность по организации практик (традиционные инструменты содействия трудоустройству) и работу со студентами по их подготовке к найму (переходный инструментарий) (табл. 1).

Таблица 1

Обобщенная сравнительная характеристика рассматриваемых вузов

Критерий	Вузы		
	крупные	средние	малые
Средний прием студентов по группе вузов, чел.	2651,06	1078,19	560,43
Средняя оценка деятельности центров карьеры по группе вузов, баллы	10,22	9,0	5,36
Ключевые инструменты деятельности центров карьеры	Информирование о вакансиях (переходный инструментарий)		
	Развитие soft skills (новые инструменты развития трудоустройства)	Деятельность по организации практики (традиционные инструменты содействия трудоустройству)	
	Проведение дней карьеры и встреч с работодателями (традиционные инструменты содействия трудоустройству)	Работа со студентами по их подготовке к найму (переходный инструментарий)	

Для крупных вузов в числе популярных инструментов также находятся развитие soft skills (новые инструменты трудоустраиваемости) и проведение дней карьеры и встреч с работодателями (традиционные инструменты содействия трудоустройству). Наиболее популярные инстру-

менты работы средних и малых вузов сходны, они осуществляют деятельность по организации практик (традиционные инструменты содействия трудоустройству) и работу со студентами по их подготовке к найму (переходный инструментарий) (табл. 2).

Таблица 2

Применение центрами карьеры вузов инструментов содействия трудоустройству студентов и выпускников

Инструменты	Тип инструмента	Количество исследуемых вузов, использующих инструмент				Доля вузов, применяющих инструмент, %
		крупные	средние	малые	итого	
Информирование о вакансиях	Переходный	15	13	8	36	75,0
Деятельность по организации практики	Традиционный	10	11	5	26	54,2
Проведение дней карьеры, встреч с работодателями	Традиционный	13	9	5	27	56,3
Работа со студентами по их подготовке к найму	Переходный	10	8	6	24	50,0
Организация курсов, лекций, семинаров по универсальным навыкам (soft skills)	Новый	13	5	3	21	43,8
Наличие сети выпускников	Новый	9	7	2	18	37,5
Работа по содействию трудоустройству лиц с ОВЗ	Прочие	6	3	2	11	22,9
Наличие открытого портфолио достижений студентов	Новый	1	1	1	3	6,3
Дополнительные активности по развитию карьеры для студентов	Прочие	0	1	0	1	2,1

Таким образом, в деятельности карьерных центров крупных вузов традиционные формы взаимодействия явно преобладают, но вместе с ними активную роль занимает и развитие soft skills, что позволяет сделать вывод о значимости этого направления, которое становится одним из важных направлений работы центров карьеры, что подтверждает нашу первую гипотезу. Средние значения, полученные центрами карьеры вузов по каждому из оцениваемых критериев, говорят о том, что в качестве ключевых инструментов своей деятельности они в основном выбирают информирование о вакансиях, деятельность по организации практики, развитие soft skills и проведение дней карьеры и встреч с работодателями.

На основании исследования деятельности центров карьеры 16 средних вузов можно сделать следующие выводы. Средняя оценка деятельности центров карьеры вузов составила 9, что на 1,22 ниже, чем средняя оценка данных подразделений по крупным вузам. Средние значения, полученные центрами карьеры средних вузов по каждому из оцениваемых критериев, говорят о

том, что в качестве ключевых инструментов своей деятельности они в основном выбирают информирование о вакансиях, деятельность по организации практики и работа со студентами по их подготовке к найму.

Согласно данным исследования, по выборке из 14 малых вузов наибольшие средние оценки получили следующие оценки, характеризующие деятельность центров карьеры.

Средняя оценка деятельности центров карьеры малых вузов составила 5,36, что на 3,46 балла ниже, чем средняя оценка данных подразделений по средним вузам. Средние значения, полученные центрами карьеры малых вузов по каждому из оцениваемых критериев, говорят о том, что в качестве ключевых инструментов своей деятельности они в основном выбирают информирование о вакансиях, работу со студентами по их подготовке к найму и деятельность по организации практики.

Таким образом, организация курсов, лекций, семинаров по универсальным навыкам (soft skills) отмечена в работе 43,75 % вузов. Но данный инструмент используют преимущественно карьер-

ные центры крупных вузов. Развитие надпрофессиональных навыков становится неотъемлемой частью работы центров карьеры вузов разных масштабов, поскольку современные работодатели проявляют интерес не только к уровню профессиональных компетенций своих работников, но и к сформированности у них надлежащего уровня надпрофессиональных навыков, формирование которых дополнительно осуществляется за рамками основных профессиональных образовательных программ. Наличие сети выпускников, встречающиеся в практике работы 37,5 % рассматриваемых центров карьеры, в большей степени характерно для крупных и средних вузов. Относительно небольшой процент исследуемых вузов имеет открытое портфолио достижений студентов (6,25 %). Однако для многих абитуриентов и студентов вузов это могло бы стать дополнительным мотивационным фактором. Обращает на себя внимание достаточно низкий процент центров карьеры, осуществляющих работу по содействию трудоустройству лиц с ОВЗ (22,92 %), в то время как такие выпускники требуют особого внимания с точки зрения их послевузовского сопровождения и оказания помощи при трудоустройстве.

Анализ деятельности центров карьеры показал, что в настоящее время карьерные центры вузов существенно трансформируются в выборе направлений своей деятельности и уходят от узкого профиля работы трудоустройства выпускников к развитию универсальных компетенций и созданию условий для эффективного трудоустройства еще на этапе обучения. От ярмарок вакансий, презентаций работодателей и прочих «классических» форм взаимодействия центры карьеры все более расширяют свой функционал в сторону исследовательской, аналитической, образовательной деятельности, в рамках дополнительных курсов по построению карьеры, наполненных мастер-классами и актуальным контентом для формирования карьерных треков, с привлечением работодателей к участию как в карьерных мероприятиях, так и в образовательных модулях центров карьеры, что подтверждает первую гипотезу. Результаты исследования также показали, что малые вузы с относительно небольшим количеством поступа-

ющих студентов (менее 1000 чел.) могут иметь сравнительно высокие показатели деятельности карьерных центров. Данный вывод подтвердился большим разбросом диапазона оценок деятельности карьерных центров в выборке малых вузов. Это означает, что в группе центров карьеры малых вузов присутствовали как вузы с низким уровнем представленности действующих инструментов, так и с высоким уровнем представленности. Таким образом, наша вторая гипотеза о том, что именно крупные вузы являются локомотивами процесса перехода к новой трактовке и практике развития трудоустраиваемости, подтвердилась лишь частично. Очевидно, что наблюдается структурный сдвиг в деятельности карьерных центров разномасштабных вузов. В среднем результат крупных вузов оказался выше группы средних и малых вузов. Однако, если уйти от средних значений по группе, многие средние и малые вузы в исследованных выборках оказались более активными в части развития трудоустраиваемости своих студентов. Это может быть связано с целым комплексом причин – от различий в условиях функционирования вузов и качестве человеческого капитала студентов до особенностей менеджмента и целеполагания отдельных вузов, что потребует отдельного исследования.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что развитие деятельности карьерных центров российских вузов востребовано с точки зрения адаптации выпускников к меняющимся требованиям рынка труда. При выработке рекомендаций по формированию направлений деятельности карьерных центров российских вузов предлагается исходить из принципа создания условий формирования таких характеристик выпускников, как трудоустраиваемость и развитие карьеры. Для достижения новых качественных показателей в дополнение к мониторингу фактического трудоустройства выпускников предлагается ведение мониторинга практик вузов по развитию карьеры и трудоустраиваемости. Таким образом, исследование проблематики трудоустраиваемости и развития карьеры может стать основой важнейшей метрики качества высшего образования в ведущих мировых рейтингах университетов.

Список источников

1. Tomlinson M. Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes // Higher Education Policy. 2012. Vol. 25, № 4. P. 407–431.
2. Berntson E. Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being. Stockholm: Stockholm University, 2008. 79 P.
3. Forrier A., Sels L. The concept employability: a complex mosaic // International Journal of Human Resources Development and Management. 2003. Vol. 3, № 2. P. 102–124.

4. Chan C. K. Y., Zhao Y., Luk Y. Y. A Validated and Reliable Instrument Investigating Engineering Students' Perceptions of Competency in Generic Skills // *Journal of Engineering Education*. 2017. Vol. 106, № 2. P. 299–325.
5. Harvey L. New realities: the relationship between higher education and employment // *Tertiary Education and Management*. 2000. Vol. 6, № 1. P. 3–17.
6. Мальцева В. А. Что не так с концепцией готовности выпускников вуза к работе? // *Экономическая социология*. 2021. № 2 (22). С. 109–138.
7. Grubb W. N., Lazerson M. Vocationalism in Higher Education: The Triumph of the Education Gospel // *The Journal of Higher Education*. 2005. Vol. 76, № 1. P. 2–25.
8. Schomburg H., Teichler U. Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results from Graduate Surveys from Twelve Countries. Berlin: Springer, 2006. 172 p.
9. Biggs J. B. Student approaches to learning and studying. Hawthorn, Victoria, Australian Council for Educational Research, 1987. 145 p.
10. McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. How Useful is the Concept of Skills Mismatch? International Labour Office, Geneva, 2017. 43 p.
11. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный?: Препринт WP3/2010/09 Серия WP3 Проблемы рынка труда. М.: Изд. дом Гос. ун-та Высшей школы экономики, 2010. 64 с.
12. Mironova M., Kirshin I., Pachkova O. Development of vocational education in the context of the strategy of innovative development of Tatarstan // *Proceedings of the 4th International Congress on Interdisciplinary Behavior and Social Science, ICBSOS*, 2015. P. 201–206.
13. Мальцева В. А. Концепция skill mismatch и проблема оценки несоответствия когнитивных навыков в междисциплинарных исследованиях // *Вопросы образования*. 2019. № 3. С. 43–76.
14. Мозговая А. В., Яишников А. Ю. Способность к трудоустройству как ресурс профессиональной адаптации личности // *Вестник института социологии*. 2019. Т. 9, № 3 (26). С. 143–157.
15. Коваленко С. О. Центры развития карьеры вуза: их цели и задачи // *Вестник КазГУКИ*. 2017. № 4. С. 156–159.
16. Панина С. В., Сорочинский М. А. Формы и методы работы вуза по развитию карьеры будущих специалистов // *Общество: социология, психология, педагогика*. 2020. № 8. С. 89–93.
17. Курочкина Ю. Г. «Гибкие навыки» и возможности их формирования у студентов вузов в рамках деятельности центров карьеры // *Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов XII Международной научно-практической конференции: в 3 ч. Белгород, 20 ноября 2020 года. Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова*. 2020. Ч. 2. С. 91–96.
18. Денежкина И. Е., Посашков С. А., Щербин К. И. Взаимодействие крупных работодателей с вузами: выигрывают все // *Финансы: теория и практика*. 2016. № 2 (92). С. 150–158.
19. Галюк А. Д. Проблемы создания в университете центра развития карьеры молодежи // *Новая наука: история становления, современное состояние, перспективы развития: сборник статей международной научно-практической конференции, Уфа, 15 сентября 2017 года. Уфа: Омега Сайнс*, 2017. С. 69–71.
20. Елизарьева М. С., Верещагина Е. В. Проектирование автоматизированной информационной системы обработки данных для центра карьеры СФУ // *Актуальные проблемы авиации и космонавтики*. 2016. № 12. С. 43–45.

Статья поступила в редакцию 22.08.2023; одобрена после рецензирования 26.09.2023; принята к публикации 29.09.2023.

The article was submitted 22.08.2023; approved after reviewing 26.09.2023; accepted for publication 29.09.2023.