

УДК 378.4.048.45-057.875(571.16):316.47

DOI: 10.18799/26584956/2023/4/1650

Карьерное ориентирование студентов томских университетов (системный подход)

Т.А. Зайцева✉, В.В. Орлова

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Россия, г. Томск

✉ tatiana.a.oderova@tusur.ru

Аннотация

Актуальность: обеспечение занятости и содействие профессиональному развитию молодых специалистов – основные направления российской государственной молодежной политики. Задача по стабилизации рынка труда находит отражение в социальной политике государства, поскольку эти показатели влияют и на макроэкономическое развитие страны. Однако оценка занятости выпускников вузов и их поведение на рынке труда показывают низкую осознанность в выборе профессии. Данная ситуация воздействует на формирование контрольных цифр приема абитуриентов на бюджетные и платные места в вузы, экономическую составляющую страны, нецелесообразные затраты государства на определённый процент молодых специалистов, а в текущих условиях корреляция этих показателей, скорее всего, будет отрицательной. **Цель:** актуализировать авторскую систему карьерного ориентирования молодежи для комплексной подготовки студентов университетов и повышения эффективности их трудоустройства с возможностью ее внедрения в вузы. **Методы:** анализ литературы и источников по теме исследования, компаративный анализ, ретроспективный анализ информации, закрытый формализованный анонимный опрос, пилотная апробация системы. **Результаты:** изучена занятость выпускников трех томских вузов, рассмотрена ситуация на рынке труда в России и по отдельным аспектам в Томской области; обосновано, что проблема эффективной занятости является актуальной и привлекает внимание правительства; проведена работа по актуализации авторской системы карьерного ориентирования, которая частично уже внедрена в работу Центра карьеры Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники; предложены рекомендации по внедрению системы. **Выводы:** система карьерного ориентирования может быть использована в университетах России, что окажет положительное влияние на занятость молодых специалистов, а следовательно, на стабильность рынка труда и экономическую, социальную составляющие политики государства.

Ключевые слова: занятость, карьера, профориентация, студенты, университет.

Для цитирования: Зайцева Т.А., Орлова В.В. Карьерное ориентирование студентов томских университетов (системный подход) // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2023. – № 4 (51). – С. 127–137. DOI: 10.18799/26584956/2023/4/1650.

UDC 378.4.048.45-057.875(571.16):316.47

DOI: 10.18799/26584956/2023/4/1650

Career guidance of Tomsk university students (systematic approach)

T.A. Zaitseva✉, V.V. Orlova

Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, Tomsk, Russian Federation

✉ tatiana.a.oderova@tusur.ru

Abstract

Relevance. Ensuring employment and promoting professional development of young specialists is one of the main directions of the state youth policy of the Russian Federation. The task of stabilizing the labor market is reflected in social policy of the state, as these indicators also affect the macroeconomic development of the country. However, assessment of the employment of university graduates and their behavior in the labor market demonstrates their low awareness in choosing a profession. This situation affects the formation of control figures for admission of applicants to budget and paid places in universities, the economic component of the country, the inexpedient costs of the state for a certain percentage of young professionals. In the current conditions, the correlation of these indicators is likely to be negative. **Aim.** To update the authors' career guidance system for youth for comprehensive training of university students and improving the efficiency of their employment with the possibility of its implementation in universities. **Methods.** Analysis of literature and sources on the research topic, comparative analysis, retrospective analysis of information, closed formalized anonymous survey, pilot testing of the system. **Results.** The authors have studied the employment of graduates of three Tomsk universities, the situation on the labor market in Russia, in some aspects in the Tomsk region. It is proved that the problem of effective employment is relevant and attracts the attention of the government. The authors updated their career guidance system, which has already been partially implemented in the work of the Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics Career Center. The paper introduces the recommendations for implementing the system. **Conclusions.** The proposed system can be used at Russian universities. This will improve the quality of employment of young professionals, and therefore the stability of the labor market and the economic and social components of state policy.

Keywords: employment, career, career guidance, students, university.

For citation: Zaitseva T.A., Orlova V.V. Career guidance for Tomsk universities students (systematic approach). *Journal of wellbeing technologies*, 2023, no. 4 (51), pp. 127–137. DOI: 10.18799/26584956/2023/4/1635.

Введение

Профессиональное развитие молодого специалиста и его карьерная траектория в последние несколько лет привлекают особое внимание вузов, Минобрнауки РФ, работодателей и т. д. Работник с определенным уровнем образования, который впервые устраивается на работу, является молодым специалистом.

Каждый вуз борется за лучшее место в рейтинге, что означает работу над своими услугами и улучшение качества в целом. В 2020 г. в мировой рейтинг QS World University Rankings, в котором представлены лучшие университеты мира, вошли 28 российских вузов [1]. Одним из критериев данного рейтинга является мнение работодателей и карьерный потенциал, что говорит о важности и актуальности данной темы изучения.

Выпускник вуза должен не только найти работу, но и быть готовым к условиям рынка труда и требованиям компаний. Он должен иметь занятость возможностью применения полученных квалификационных навыков в востребованных для развития экономики государства отраслях. Страх перед представителями компаний, принимающих карьерные решения, является одной из причин для устройства молодежи на вакансии не по своей квалификации [2].

Карьерное ориентирование – это не просто этап трудоустройства, ведущий к занятости как таковой: в идеальных условиях его результатом должно стать устройство на работу с применением знаний, навыков, опыта в соответствии со своей квалификацией. Однако на данный момент в России нет единой или эталонной системы профориентации, а предпринимаемые неотлаженные попытки имеют низкую эффективность, что отражается в статистических исследованиях крупных рекрутинговых площадок и органов государственной статистики и т. д. Предположительно система карьерного ориентирования, построенная на потребностях целевой аудитории (далее – ЦА) и с учетом запроса рынка труда, должна повысить эффективность занятости молодых специалистов.

Цель работы – актуализировать авторскую систему карьерного ориентирования для студенчески молодежи вузов, направленную на формирование индивидуальной карьерной траектории студента и повышение эффективности трудоустройства выпускников.

В статье рассматривается авторская система карьерного ориентирования студентов для повышения эффективности трудоустройства выпускников и проводится ее актуализация с учетом изменений и запросов на рынке труда по результату изучения новых данных по нему. Акцент сделан на частичном использовании данной системы Центром карьеры ТУСУРа. Предполагается, что внедрение разработки повысит качество профориентации и поможет выпускнику выбрать профессию с возможностью использования полученных экспертных знаний и умений и, приносящей эмоциональное удовлетворение.

Рынок труда молодых специалистов: как обстоит ситуация

Стабилизация рынка труда, регулирование безработицы находят внимание в одном из направлений работы российской социальной политики, поскольку показатели по этим плоскостям влияют и на макроэкономическое развитие государства. Государство понимает важность профессионального развития молодых специалистов и обеспечения их занятости и считает это одним из основных векторов молодежной политики России [3]. Однако рабочие инструменты по содействию эффективной занятости молодежи разрабатываются и исследуются до сих пор.

По данным Росстата 1,2 млн выпускников образования высшего и среднего звена (2016–2018 гг.) не имеют работы. Это означает отсутствие работы у каждого третьего выпускника. Занятость порядка 31 % молодых специалистов, окончивших учебное заведение, не связана с полученной профессией [4].

По данным HeadHunter в 2022 г. индекс конкуренции среди молодых специалистов составил 7 чел. на место, а в пик достигал 9 чел. на место. Спрос на молодых специалистов отражается в 17 % доступных вакансий для данной категории соискателей [5].

В 2023 г. ситуация на рынке труда изменилась. В целом по данным анализа HeadHunter по стране наблюдался умеренный уровень конкуренции, в среднем индекс конкуренции равен 6 [6]. Индекс конкуренции рассчитывается в соотношении активных чисел резюме к вакансиям из активной базы рекрутинговой платформы HeadHunter. При показателях hh.индекса конкуренции 2,0–3,9 балла считается, что на рынке дефицит соискателей, а от 8 баллов и более – рынок труда принадлежит работодателю, так как высока конкуренция за места [7].

Несмотря на то, что общая картина рынка труда по данным HeadHunter представляется умеренной, существует ряд проблем, по которым можно косвенно оценить низкую эффективность профориентационной работы в России.

Эти проблемы находят отражение в перекосах на рынке труда. Так, уровень проникновения вакансий для молодых специалистов на рынке труда в 2023 г. в среднем по России составил 9 %, то есть это тот процент вакансий, которые доступны кандидатам, начинающим свой трудовой путь [6]. Наиболее востребованные отрасли (где больше всего трудоустраивают) для молодых специалистов – продажи, транспорт, логистика и т. п. [8]. Заработная плата, предлагаемая начинающим специалистам, в регионах традиционно ниже относительно Москвы. Например, 28,8 % в Томской области и 32,7 % – в Новосибирской, что, в том числе, мотивирует молодежь к релокации [9]. Наблюдаются на рынке труда и смещения по профобластям: IT-сфера стремительно насыщается кадрами с разным качеством профессиональной подготовки, но при этом работодателям не хватает соискателей требуемого уровня, а инженерная отрасль особенно испытывает кадровый голод.

Для профессионального выбора необходимо быть в курсе происходящего на рынке труда, отслеживать ситуацию, уметь строить гипотезы и принимать решения, чтобы вовремя скорректировать профессиональную траекторию. Поэтому необходим рабочий механизм профориентации для повышения эффективности занятости молодых специалистов.

Исследование занятости выпускников томских вузов

В ходе исследования проведена ретроспективная оценка проблемы содействия занятости молодежи России на государственном уровне, проведен анонимный опрос выпускников и анализ результатов.

Система трудоустройства молодых специалистов в России

После развала СССР система распределения молодых специалистов была отменена и в России не стало существовать системы трудоустройства молодых специалистов в принципе. С каждым годом ситуация накалялась и к 1990-м гг. достигла пика. Далее государство начало работы по разработке системы содействия трудоустройства выпускников, которая развернулась с 2000 по 2013 г. В этот период утверждалась рабочая межведомственная программа, инициировано создание соответствующих подразделений в университетах, была разработана концепция содействия трудоустройству и выпущена энциклопедия [10, 11]. Однако все попытки не принесли должного эффекта, поэтому в 2022 г. Минобрнауки РФ запустил акселерационную программу развития центров карьеры в вузах и открыл экспертный центр карьеры [12].

Описание опросного метода

Исследование занятости выпускников университетов Томска проводилось в 2021 г. В основе опросного метода использовалась анкета Минобрнауки РФ 2020 г. об удовлетворенности качеством образования, которая затрагивает вопрос трудоустройства. Анкета была проработана под цели исследования, добавлены вопросы касательно карьерной ориентации, помощи вуза в вопросе трудоустройства и т. п. Опросная анкета состояла из 25 вопросов открытого и закрытого типов и была оформлена в виде гугл-формы для проведения опроса в онлайн-формате.

Описание генеральной и выборочной совокупностей

Исследование проводилось с помощью анонимного опроса в онлайн-формате. В опросе приняли участие 418 респондентов из числа студентов ТПУ, ТГУ, ТУСУРа. Выборка респондентов определялась случайным образом из генеральной совокупности, которая включала выпускников 2018–2021 гг. очной формы обучения. Предложение пройти исследование размещалось на площадках вузов в социальной сети «ВКонтакте» направлялось на почты выпускников через центры содействия занятости университетов.

В число выборки вошли 54 % респондентов мужского пола и 46 % – женского. На момент опроса 68 % участников дали ответ, что не обучаются в настоящее время, и половина ответили, что не продолжили и не планируют продолжать обучение дальше.

Ограничения или недостатки использованной методики

Опросный метод сбора социологической информации имел преимущество в высокой скорости получения большого массива информации. Однако у данного метода существует ряд вероятных недостатков: например, неточность, социальная обусловленность ответов, искажение информации респондентами. Ограничение опросного метода заключалось в доступности к выборочной совокупности для изучения. Недостатки выбранного метода анализа были приняты во внимание, и результаты исследования соотносились с картиной на рынке труда молодых специалистов и данными государственной статистики.

Результаты исследований автора

Исследование проводилось в 2021 г. по 11 основным показателям, отражающим удовлетворенность респондентами качеством образования, содействием трудоустройству и занятость

выпускников. В статье сделан акцент на анализе занятости выпускников и их лояльности вузу, чтобы подтвердить гипотезу о необходимости грамотной профориентации молодежи.

В результате исследования было выявлено, что каждый третий выпускник не работает по специальности (33 %), а 14 % не являются трудоустроенными. Таким образом, примерно в половине случаев выпускники не использовали полученное образование и навыки (рис. 1).

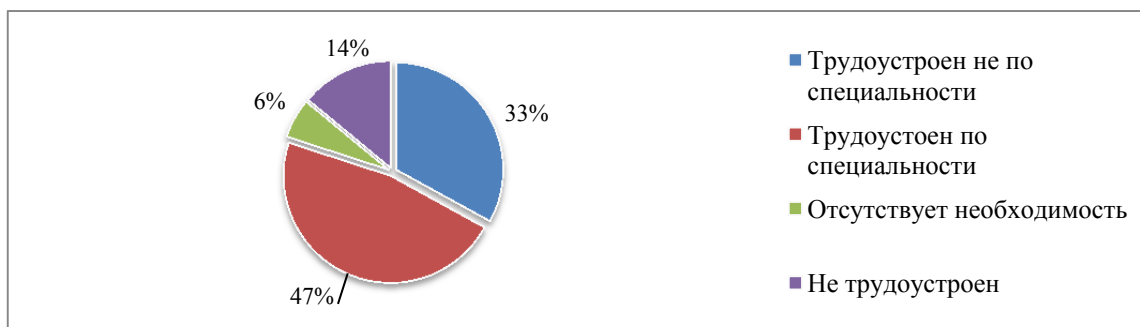


Рис. 1. Трудоустройство выпускников томских вузов 2018–2021 гг. (ТУСУР, ТПУ, ТГУ)

Fig. 1. Employment of graduates of Tomsk universities of 2018–2021 (TUSUR, TPU, TSU)

Одна из причин трудоустройства молодежи на вакансии без применения своей квалификации – отсутствие понимания применимости конкретных знаний и навыков, страх перед представителями компаний, принимающих карьерные решения. Выстроить свою карьерную траекторию мешает большой поток информации об актуальных профессиях, данных по рынку труда, которые студент не в состоянии проанализировать и оценить самостоятельно. Результаты отражают картинку занятости выпускников томских вузов и соотносятся с результатами исследований Росстата в 2016–2018 гг. [13].

В опросе проводилась оценка удовлетворенности профессиональной деятельностью. Полную удовлетворенность чувствуют всего 17 % респондентов. Каждый четвертый выпускник затрудняется ответить или полностью не удовлетворен своей работой (22 % респондента). Каждый третий выпускник выбирает пограничное значение удовлетворенности своей профессиональной деятельностью (рис. 2). Эти показатели позволяют предположить, что, скорее всего, у специалиста произойдет профессиональное и эмоциональное выгорание и смена профессии [13].

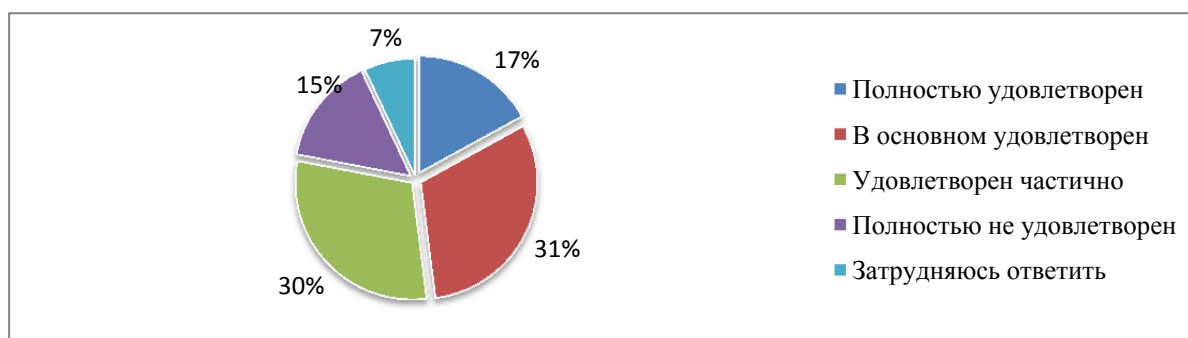


Рис. 2. Удовлетворенность профессиональной деятельностью у выпускников томских вузов 2018–2021 гг. (ТУСУР, ТПУ, ТГУ)

Fig. 2. Satisfaction with professional activities among graduates of Tomsk universities of 2018–2021 (TUSUR, TPU, TSU)

В современных реалиях очевидно, что вуз должен помимо реализации двух классических миссий – образовательной и научной – должен становиться экосистемой и работать на пространственное развитие региона, в целях которого университетам необходимо знать своих стейкхолдеров, то есть общность или индивидов, оказывающих целенаправленное воздействие, влияние, иными словами, заинтересованные стороны, и выстраивать с ними активное взаимодействие. В качестве стейкхолдеров вузов выступают его выпускники и их ассоциации. Ассоциации, в свою очередь, имеют возможность сформировать эндаумент-фонд и оказывать финансирование на разработки и исследования, проводимые учебными заведениями высшего образовательного звена [14].

В связи с этим респондентам был задан вопрос о желании поддерживать отношения и сотрудничать со своим альма-матер. Результаты следующие: более половины (58 %) не уверены или не готовы сохранять связь с университетом. Основными причинами являются недовольство качеством образования и отсутствие помощи со стороны вуза в процессе обучения, неуважительное отношение со стороны преподавателей и т. д. [13].

Из вышеописанного следует сделать вывод: плохо работает профориентационная система начиная со школьного уровня и на протяжении всей траектории профессионального развития молодежи.

Трудоустройство молодых специалистов без возможности применения знаний в соответствии со своей квалификацией означает: для государства – неэффективное вложение средств, так как оно не получает нужных специалистов и не может в результате стабилизировать рынки труда; для выпускников – неэффективно потраченное время, а для платно обучившихся – нецелесообразные затраты; для вуза – потеря лояльных выпускников, то есть стейкхолдеров и потенциальных партнеров. Качественным инструментом по работе с молодежью в разрезе ее профессионального становления и развития может быть система карьерного ориентирования студентов в вузах.

Система карьерного ориентирования для студентов университетов

В ТУСУРе в 2021 г. была разработана, предложена и частично внедрена в работу система карьерного ориентирования для студентов на базе подразделений, отвечающих за профориентацию. Она включала шесть последовательных этапов: абитуриент, 1–5 курсы и работу с выпускниками по запросам. Обновленная система карьерного ориентирования предполагает построение индивидуальной профессиональной траектории и состоит из пяти блоков с определенной ЦА и ее градацией (этапами), отличается детализацией и лучшей адаптивностью. Рис. 3 демонстрирует концепцию системы и последовательность этапов и развилок по профориентации молодежи университетами.

Каждый этап системы карьерного ориентирования предполагает своевременную работу по реализации профориентационных запросов и ценностных потребностей с учетом задач вузов.

Основные механизмы решения проблем, рассматриваемые на каждом этапе: профориентационные мероприятия, работа в информационной среде ЦА, представление экспертного мнения (консультации), анализ рынка труда, работа с данными (оценка и построение гипотез, например данные по набору студентов, задолженностям, переводам, занятости после выпуска и т. п.). Для каждого механизма предлагаются актуальные инструменты работы с обозначением необходимых ресурсов (люди, оборудование, материалы, бюджет, помещение и т. п.) и показатели эффективности [15–17]. В данной статье представлено краткое описание системы карьерного ориентирования для вузов, приведены некоторые основные потребности целевой аудитории.



Рис. 3. Обновленная концепция системы карьерного ориентирования для университетов
Fig. 3. Updated concept of a career guidance system for universities

Блок «Абитуриенты»

Для качественного набора студентов в вузы и дальнейшей работы по профессиональному становлению и карьерному развитию профориентацию необходимо начинать со школы. Также могут быть достигнуты иные положительные эффекты – стимулирование к образовательной и научной, проектной деятельности и т. д. [18, 19].

Предполагается аналитическая работа по рынку труда, построение гипотез для последующей работы с ЦА по определению образовательных планов, выбору профобласти и составлению вариантов применения навыков на профессиональном стыке.

Основные закрываемые потребности ЦА:

- 9-й класс – проблема самоопределения по вопросу выбора дальнейшей траектории образования: высшее или профессиональное;
- 10-й класс – проблема выбора профессиональной сферы;
- 11-й класс – проблема выбора специальности/направления подготовки и самоопределения при выборе профессии.

Блок «Студенты»

Предполагается полугодовой и ежегодный мониторинг ситуации на рынке труда в целом и в отдельных его секторах с целью проведения своевременной работы. Инструменты работы обязательно включают в себя знакомство студентов с компетентными в сфере профориентации подразделениями; работу на развитие надпрофессиональных компетенций; коммуникацию с работодателями и налаживание партнерских отношений для дальнейшего закрытия потребностей ЦА; обучение студентов по постановке карьерной цели, планированию и контролю по ее достижению с использованием предлагаемых вузом ресурсов и т. д.

Основные закрываемые потребности ЦА:

- 1-й курс – проблема самоопределения при выборе профессии внутри направления подготовки, специальности;
- 2-й курс – проблема набора и развития профессиональных и надпрофессиональных навыков;
- 3-й курс – проблема выбора места практической подготовки для начала набора профессионального опыта;

- 4-й курс – проблема набора коммерческого профессионального опыта и выхода на рынок труда с возможностью совмещения с учебой, а также проблема выбора – продолжение обучения или полноценный выход на рынок труда;
- 5-й курс (для специалистов) – проблема набора коммерческого профессионального опыта и выхода на рынок труда с возможностью совмещения с учебой.

Блок «Магистранты»

Основные закрываемые потребности ЦА:

- 1-й курс – проблема выбора профессионального пути: научное направление или профессиональное;
- 2-й курс – 1) проблема мотивации развития в научной деятельности; 2) проблема набора коммерческого профессионального опыта и выхода на рынок труда с возможностью совмещения с учебой.

Блок «Аспиранты»

Основные закрываемые потребности ЦА: проблема сохранения мотивации и профессиональной реализации в научной сфере [20].

Блок «Выпускники»

Предполагается работа с выпускниками как со стейкхолдерами, вовлечение в карьерные мероприятия и оказание помощи в трудоустройстве по запросу и в иных карьерных решениях, а также сопровождение студентов, не имеющих занятость.

Рекомендации по внедрению системы карьерного ориентирования в вузы

Предполагается, что предложенная система будет использоваться в работе специализированных отделов вузов, например в центрах карьеры. Данная система может быть адаптирована для работы со студентами в колледжах.

Стоит отметить, что система достаточно гибка к изменениям, поэтому при необходимости потребности аудитории могут быть скорректированы, дополнены на основании исследований, а также экспертного мнения компетентных сотрудников.

Инструменты должны разрабатываться с показателями эффективности и в соответствии с особенностями ЦА и ее потребностями, тенденциями, происходящими в ее среде и т. д. Необходимо анализировать поведение и реакции ЦА для трансляции информации в воспринимаемом ей формате.

Выводы

Таким образом, анализ рынка труда, государственных статистических данных и результаты опроса выпускников показали необходимость проведения качественной комплексной работы со стороны центров карьеры в университетах. Качественным инструментом, который позволит студентам выявлять свои таланты, определять и строить свою профессиональную траекторию, должна стать система карьерного ориентирования.

Политика государства в вопросе профессиональной реализации молодежи сфокусирована на необходимости развития центров карьеры в университетах, разработке и использовании рабочих инструментов.

Направления будущих исследований

Опираясь на результаты данного исследования, рекомендуется провести углубленный анализ профессионального самоопределения молодежи, оценить изменения в работе со сту-

дентами по вопросу профориентации, изучить влияние HR-бренда компаний и университета на профессиональный выбор выпускников.

Заключение

Рынок труда является динамичным и постоянно меняется, появляются запросы на новые компетенции, происходит роботизация и активное развитие искусственного интеллекта. Молодые специалисты в современных реалиях будут нуждаться в профессиональном сопровождении и обучении пониманию ранка труда и своевременному реагированию.

Система карьерного ориентирования нацелена на повышение качества занятости выпускников университетов и приспособлена к различным изменениям из-за внешних воздействий. Она учитывает возможность индивидуальной работы студента по планированию профессионального пути.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российские вузы в мировом рейтинге QS-2020 // РИА новости. – 2020. URL: <https://na.ria.ru/20200609/1572684784.html> (дата обращения 19.12.2022).
2. Верниенко Л.В. Стратегии построения карьеры студентами в процессе получения высшего образования // Век качества. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-postroeniya-kariery-studentami-v-protssesse-polucheniya-vysshego-obrazovaniya-1> (дата обращения 07.04.2023).
3. О молодежной политике в Российской Федерации: федер. закон Российской Федерации от 30.12.2020 № 489-ФЗ // ГАРАНТ.РУ. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/> (дата обращения 19.04.2023).
4. Рабочая сила, занятость и безработица в России // Статистический сборник / под ред. К.Э. Лайкам. – М.: Росстат, 2020. – 145 с.
5. hh.индекс – уровень конкуренции среди молодых специалистов в России // HeadHunter. URL: <https://tomsk.hh.ru/article/30531> (дата обращения 23.11.2022).
6. Что происходит на молодежном рынке труда прямо сейчас // HeadHunter. URL: https://hh.ru/article/31759?hhtmFrom=article&hhtmFromLabel=article_31753 (дата обращения 15.09.2023).
7. Рынок труда молодых специалистов: итоги 1 половины 2023 года // HeadHunter. URL: <https://hh.ru/article/31753> (дата обращения 15.09.2023).
8. Самые востребованные отрасли для молодых специалистов // HeadHunter. URL: https://hh.ru/article/31760?hhtmFrom=article&hhtmFromLabel=article_31759 (дата обращения 15.09.2023).
9. На какую зарплату может претендовать молодой специалист // HeadHunter. URL: https://hh.ru/article/31761?hhtmFrom=article&hhtmFromLabel=article_31759 (дата обращения 17.09.2023).
10. Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования. URL: <https://pandia.ru/text/78/065/35331.php> (дата обращения 23.11.2022).
11. Энциклопедия содействия трудоустройству // Министерство науки и образования Российской Федерации. URL: http://www.osu.ru/docs/job/mm_system.pdf (дата обращения 10.12.2022).
12. Акселерационная программа // Экспертный центр карьеры и реализации профессиональных возможностей молодежи. URL: <http://expertcareercentre.ru/page29589084.html> (дата обращения 22.11.2022).
13. Зайцева Т.А. Разработка системы карьерного ориентирования студента как элемент управления талантами: магистр. дис. – Томск, 2021. – 115 с.
14. Клемешев А.П. Стейкхолдерский подход в реализации «Третьей миссии» университетов // Baltic Region. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/steykholderskiy-podhod-v-realizatsii-tretiey-missii-universitetov> (дата обращения 03.05.2023).
15. Murugova E.V. Personal self-development in the framework of student-centered strategy of modern teaching innovations // Advanced Engineering Research. – 2013. – № 3–4 (72–73). – P. 172–176. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/personal-self-development-in-the-framework-of-student-centered-strategy-of-modern-teaching-innovations> (дата обращения 18.05.2023).
16. How entrepreneurship program characteristics foster students' study engagement and entrepreneurial career intentions: a longitudinal study / M. Liu, M. Gorgievski, J. Zwaga, F. Paas // Learning and Individual Differences. – 2022. URL: https://www.researchgate.net/publication/366216590_How_entrepreneurship_program_characteristics_foster_students_study_engagement_and_entrepreneurial_career_intentions_A_longitudinal_study (дата обращения 03.05.2023).

17. Plakhotnik M.S., Krylova A.V., Maslikova A. Does participation in case competitions improve career decision-making self-efficacy of university students? // *Education and Training*. – 2020. – V. 62. – P. 659–675. URL: <https://publications.hse.ru/articles/377748579> (дата обращения 28.05.2023).
18. Staying out of trouble? Effect of high school career counseling on crime / S. Barnes, L.-Ph. Beland, J. Swarup, B. Willage // *Economics of Education Review*. – 2022. DOI: 10.1016/j.econedurev.2022.102326. URL: https://www.researchgate.net/publication/364638209_Staying_out_of_trouble_Effect_of_high_school_career_counseling_on_crime (дата обращения 29.05.2023).
19. Уварина Н.В., Толстова Г.Б. Профессиональное самоопределение школьников: теоретическое обоснование и практический опыт реализации // *Современная высшая школа: инновационный аспект*. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samoopredelenie-shkolnikov-teoreticheskoe-obosnovanie-i-prakticheskii-opyt-realizatsii> (дата обращения 26.09.2023).
20. Наумова Ю.А. О научной карьере в высшей школе // *Вестник науки*. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nauchnoy-kariere-v-vysshey-shkole> (дата обращения 26.09.2023).

Информация об авторах

Зайцева Татьяна Аркадьевна, аспирант кафедры философии и социологии, профконсультант Центра карьеры Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, Россия, 634050, пр. Ленина, 40. tatiana.a.oderova@tusur.ru; шифр специальности ВАК: 5.4.4.

Орлова Вера Вениаминовна, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой философии и социологии Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, Россия, 634050, пр. Ленина, 40. vera.v.orlova@tusur.ru; <https://orcid.org/0000-0001-6617-5346>.

Поступила редакцию: 27.09.2023

Поступила после рецензирования: 03.12.2023

Принята к публикации: 25.12.2023

REFERENCES

1. Rossiyskie vuzy v mirovom reytinge QS-2020 [Russian universities in the QS world ranking 2020]. *RIA novosti*. Available at: <https://na.ria.ru/20200609/1572684784.html> (accessed 19 December 2022).
2. Vernienko L.V. Strategii postroeniya karery studentami v protsesse polucheniya vysshego obrazovaniya [Strategies for building a career for students in the process of obtaining higher education]. *Vek kachestva*. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-postroeniya-kariery-studentami-v-protsesse-polucheniya-vysshego-obrazovaniya-1> (accessed 7 April 2023).
3. *O molodezhnoy politike v Rossiyskoy Federatsii* [On youth policy in the Russian Federation]. Federalny zakon Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2020 no. 489-FZ [Federal Law of the Russian Federation of December 30, 2020 No. 489-FL]. *GARANT.RU*. Available at: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/> (accessed 19 April 2023).
4. *Rabochaya sila, zanyatost i bezrabotitsa v Rossii. Statisticheskii sbornik* [Labor force, employment and unemployment in Russia. Statistical collection]. Ed. by K.E. Laykam. Moscow, Rosstat Publ., 2020. 145 p. Available at: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf (accessed 23 November 2022).
5. hh.indeks – uroven konkurentsii sredi molodykh spetsialistov v Rossii [hh.index – the level of competition among young professionals in Russia]. *HeadHunter*. Available at: <https://tomsk.hh.ru/article/30531> (accessed 23 November 2022).
6. Chto proiskhodit na molodezhnom rynke truda pryamo seychas [What is happening in the youth labor market right now]. *HeadHunter*. Available at: https://hh.ru/article/31759?hhtmFrom=article&hhtmFromLabel=article_31753 (accessed 15 September 2023).
7. Rynok truda molodykh spetsialistov: itogi 1 poloviny 2023 goda [Labor market for young specialists: results of the 1st half of 2023]. *HeadHunter*. Available at: <https://hh.ru/article/31753> (accessed 15 September 2023).
8. Samye vostrebovannye otrasli dlya molodykh spetsialistov [The most popular industries for young professionals]. *HeadHunter*. Available at: https://hh.ru/article/31760?hhtmFrom=article&hhtmFromLabel=article_31759 (accessed 15 September 2023).
9. Na kakuyu zarplatu mozhet pretendovat molodoy spetsialist [What salary can a young specialist qualify for]. *HeadHunter*. Available at: https://hh.ru/article/31761?hhtmFrom=article&hhtmFromLabel=article_31759 (accessed 17 September 2023).
10. *Mezhvedomstvennaya programma sodeystviya trudoustroystvu i adaptatsii k rynku truda vypusknikov uchrezhdeniy professionalnogo obrazovaniya* [Interdepartmental program to promote employment and adaptation to the labor

- market of graduates of vocational education institutions]. Available at: <https://pandia.ru/text/78/065/35331.php> (accessed 23 November 2022).
11. Entsiklopediya sodeystviya trudoustroystvu [Encyclopedia of employment assistance]. *Ministerstvo nauki i obrazovaniya Rossiyskoy Federatsii*. Available at: http://www.osu.ru/docs/job/mm_system.pdf (accessed 10 December 2022).
 12. Akseleratsionnaya programma [Acceleration program]. *Ekspertny tsentr karery i realizatsii professionalnykh vozmozhnostey molodezhi* [Expert center for careers and implementation of professional opportunities for youth]. Available at: <http://expertcareercentre.ru/page/29589084.html> (accessed 22 November 2022).
 13. Zaitseva T.A. *Razrabotka sistemy karernogo orientirovaniya studenta kak element upravleniya talantami*. Maister. Dis. [Development of a student career guidance system as an element of talent management. Master Dis.]. Tomsk, 2021. 115 p.
 14. Klemeshev A.P. Steykhholderskiy podkhod v realizatsii «Tretey missii» universitetov [Stakeholder approach to the implementation of the “Third Mission” of universities]. *Baltic Region*. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/steikhholderskiy-podhod-v-realizatsii-tretyey-missii-universitetov> (accessed 3 May 2023).
 15. Murugova E.V. Personal self-development in the framework of student-centered strategy of modern teaching innovations. *Advanced Engineering Research*, 2013, no. 3–4 (72–73), pp. 172–176. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/personal-self-development-in-the-framework-of-student-centered-strategy-of-modern-teaching-innovations> (accessed: 18 May 2023).
 16. Liu M., Gorgievski M., Zwaga J., Paas F. How entrepreneurship program characteristics foster students' study engagement and entrepreneurial career intentions: A longitudinal study. *Learning and Individual Differences*, 2022. Available at: https://www.researchgate.net/publication/366216590_How_entrepreneurship_program_characteristics_foster_students_study_engagement_and_entrepreneurial_career_intentions_A_longitudinal_study (accessed 3 May 2023).
 17. Plakhotnik M.S., Krylova A.V., Maslikova A. Does participation in case competitions improve career decision-making self-efficacy of university students? *Education and Training*, 2020, vol. 62, pp. 659–675. Available at: <https://publications.hse.ru/articles/377748579> (accessed 28 May 2023).
 18. Barnes S., Beland L.-Ph., Swarup J., Willage B. Staying out of trouble? Effect of high school career counseling on crime. *Economics of Education Review*, 2022. DOI: 10.1016/j.econedurev.2022.102326. Available at: https://www.researchgate.net/publication/364638209_Staying_out_of_trouble_Effect_of_high_school_career_counseling_on_crime (accessed 29 May 2023).
 19. Uvarina N.V., Tolstova G.B. Professionalnoe samoopredelenie shkolnikov: teoreticheskoe obosnovanie i prakticheskiy opyt realizatsii [Professional self-determination of schoolchildren: theoretical justification and practical experience of implementation]. *Sovremennaya vysshaya shkola: innovatsionnyy aspekt*. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samoopredelenie-shkolnikov-teoreticheskoe-obosnovanie-i-prakticheskiy-opyt-realizatsii> (accessed 26 September 2023).
 20. Naumova Yu.A. O nauchnoy karere v vysshey shkole [About a scientific career in higher education]. *Vestnik nauki*. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nauchnoy-kariere-v-vysshey-shkole> (accessed 26 September 2023).

Information about the authors

Tatiana A. Zaitseva, Postgraduate Student, professional consultant, Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, 40, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation. tatiana.a.oderova@tusur.ru.

Vera V. Orlova, Dr. Sc., Professor, Head of the Philosophy and Sociology Department, Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, 40, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation. vera.v.orlova@tusur.ru; <https://orcid.org/0000-0001-6617-5346>.

Received: 27.09.2023

Revised: 03.12.2023

Accepted: 25.12.2023