

ПАРАМЕТРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ФУНКЦИОНАЛА ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Александр Вячеславович Назаров¹, Марина Дмитриевна Волкова²

^{1, 2} Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Российская Федерация

Автор, ответственный за переписку: Александр Вячеславович Назаров, nazarov_av@usue.ru

Аннотация. Влияние образовательных организаций на микросреду перемещается из области экспериментального добровольного материального блага в перспективную системную потребность. Эффективное взаимодействие с группами заинтересованных сторон возможно с привлечением центра карьеры образовательной организации. В статье представлена модель классификации деятельности центра карьеры образовательной организации с цифровыми параметрами, проанализировано распределение нагрузки по блокам деятельности. Показана существенная диспропорция доли документационного обмена среди блоков, а также определены точки роста по деятельности, связанные с внутренними бизнес-процессами и PR/GR-продвижением.

Ключевые слова: центр карьеры университета, параметризация, трудоустройство выпускников, третья миссия

Для цитирования: Назаров А. В., Волкова М. Д. Параметрическая модель функционала центра карьеры образовательной организации // Развитие территорий. 2024. № 2. С. 69—76. DOI: 10.32324/2412-8945-2024-2-69-76.

Problems of economic development and management

Original article

PARAMETRIC MODEL OF THE FUNCTIONS OF THE CAREER CENTER OF AN EDUCATION ORGANISATION

Alexander V. Nazarov¹, Marina D. Volkova²

^{1, 2} Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russian Federation

Corresponding author: Alexander V. Nazarov, nazarov_av@usue.ru

Abstract. The influence of educational organizations on the microenvironment moves from the sphere of experimental voluntary material benefit to a prospective systemic need. Effective interaction with stakeholder groups is possible with the involvement of the career center of an educational organization. The article presents the model of classification of activity of the career center of educational organization with numerical parameters, the distribution of workload by blocks of activity is analyzed. It shows a significant disproportion of the share of documentation exchange among the blocks, as well as identifies the points of growth in activity related to internal business processes and PR/GR-promotion.

Keywords: university career center, parameterization, employment of graduates, third mission

For citation: Nazarov A.V., Volkova M.D. Parametric model of the functions of the career center of an education organization. *Territory Development*. 2024;(2):69—76. (In Russ.). DOI: 10.32324/2412-8945-2024-2-69-76.

Введение

Содействие трудоустройству выпускников для образовательных организаций высшего образования (ООВО) с 2020 г. стало одной из приоритетных тем в контексте взаимодействия учредителей образовательных организаций, государственных органов (могут совпадать с учредителем), сообществ и образовательных организаций. Согласно приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25 ноября 2021 г. № 1094 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования», с 2022 г. доля трудоустроенных выпускников включается в список аккредитационных показателей ООВО и в иные документы по планам развития образовательной системы. Стратегии развития университетов также имеют

в своем составе стратегические направления либо программы, связанные с темой содействия трудоустройству [1] и формируют желаемую динамику показателей. «Третья миссия» отечественных ООВО — их влияние на микроокружение с помощью как сотрудников, так и выпускников — перемещается из области экспериментального добровольного материального блага в перспективную системную потребность, находит запросы на реализацию [2 ; 3]. В подобных условиях Министерство науки и высшего образования Российской Федерации генерирует запрос на включение в структуру или выделение в структуре единиц ООВО, ориентированных на содействие трудоустройству выпускников, — как прямым образом через согласование спроса и предложения направления по вакансиям, так и методами, требующими продолжительного времени осуществления: например, через формирование индивиду-

альных планов развития. При Минобрнауки России создан Экспертный центр карьеры и реализации профессиональных возможностей молодежи [4]. Центр выступает координатором программ и проектов развития ответственных подразделений ООВО, реализует проектно-аналитические сессии в разрезе федеральных округов и комплексные акселерационные программы для наращивания подразделениями востребованных компетенций и навыков по взаимодействию с различными заинтересованными сторонами (внутренними и внешними), связанными с темами трудоустройства. Часто такие подразделения именуются центрами карьеры, однако могут применяться и иные тематически связанные термины.

В то же время содействие трудоустройству выпускников предполагает целевое взаимодействие ООВО, государства, общества и бизнеса, обеспечивающее сохранение молодежного кадрового потенциала региона и, соответственно, влияющее на вопросы региональной кадровой безопасности, и требует поиска структурных решений. Механизм и административно-функциональное обеспечение взаимодействия возможны и с распределением между подразделениями сообразно сотрудничеству с профильными группами заинтересованных сторон, и в формате единого окна ответственного координирующего подразделения. В 2022 г. центр карьеры начал выполнять такие обязанности при многих вузах [4]. При этом особое внимание уделяется не только вопросу отслеживания эффективности трудоустройства по окончании обучения [5] или отдельным практикам содействия этому [6—8], но и функционированию и результатам деятельности центров карьеры [9—17], обеспечению их деятельности [18]. Эти вопросы сегодня активно освещаются в научной литературе и выдвигаются на обсуждение в рамках конференций, т. е. входят в поле академических исследований. Год от года за-

метно увеличивается количество новых исследовательских материалов, что может говорить и о востребованности темы, и об активности самих участников деятельности.

Цель исследования — попытка систематизации спектра деятельности центра карьеры и установление сквозных цифровых параметров для определенных видов деятельности, необходимых для повышения возможностей их планирования, организации, координации и контроля.

Моделирование и анализ функционала

Деятельность центра карьеры рассмотрим на примере ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», который осуществляет подготовку специалистов преимущественно с экономико-управленческим образованием (до переименования в 2022 г. центр карьеры УрГЭУ имел название «Отдел взаимодействия с работодателями и развития кадрового потенциала»). Анализ его практики и подходы к работе рассмотрены в рамках проекта стратегии ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» с 2021 по 2030 г. [19 ; 20]

В статье приводятся результаты развития (апробации в актуальных бизнес-процессах) авторской модели классификации деятельности центра карьеры [21], полагающейся на подход к выражению нагрузки по определенным видам деятельности в системе цифровых параметров в сопровождении контрольных пунктов. Актуализированная модель имеет следующий вид (рис. 1). Каждый конкретный вид деятельности раскрывается по параметрам трудоемкости, распределения, итеративности и периодичности, совокупно формирующим представление о выделяемом процессе по измерениям затрат временных и человеческих ресурсов с учетом возобновляемости и проведением контрольных процедур.

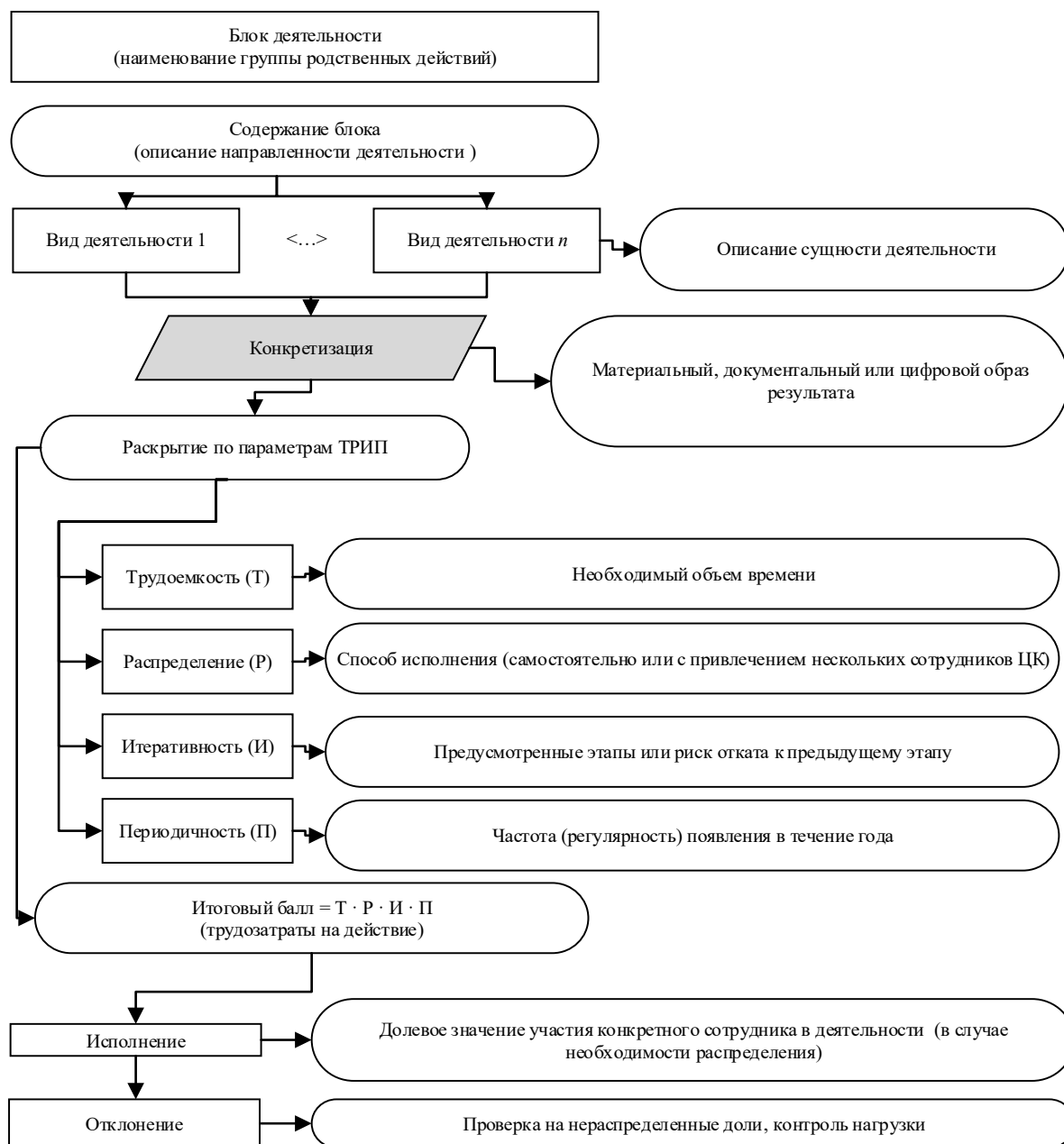


Рис. 1. Параметрическая модель нагрузки по деятельности центра карьеры (составлено автором)
 Parametric load model for career center activities (compiled by the author)

Установление весовых значений или детализация порогов внутри параметра в целях балансировки может стать предметом дискуссии и развития темы параметризации ввиду зависимости от практик и экспертного мнения конкретной ООВО

в случае апробации и накопления опыта. В отношении центра карьеры УрГЭУ такое установление весовых значений показывает свою полную применимость для параметрического подсчета баллов по процессу (табл. 1).

Таблица 1

Весовые значения параметров нагрузки
 Weight values of load parameters

Параметр	Качественное значение (выражение параметра)	Трансформация в цифровое значение
Трудоемкость	Высокая	1,8
	Средняя	1,5
	Низкая	1,2
Распределение	Необходимо	1,2
	Нет (или не предусмотрено)	1,1
	Возможно	1,0

Параметр	Качественное значение (выражение параметра)	Трансформация в цифровое значение
Итеративность	Высокая	1,5
	Средняя	1,3
	Низкая	1,1
Периодичность	Регулярно	1,5
	3—4 раза в год	1,4
	По факту	1,3
	2 раза в год	1,2
	1 раз в год или редко	1,1
Итого (диапазон)	Минимальное произведение баллов	1,45
	Максимальное произведение баллов	4,86

Примечание. Составлено автором.

Note. Compiled by the author.

Вне рассмотрения предельно возможной нагрузки (лимита трудовых обязанностей) в практике исследуемого центра карьеры зафиксирована реальная нагрузка, эквивалентная 261,2 балла, складывающаяся из цифрового выражения 106 видов деятельности, укомплектованных в 16 блоков. Принято решение о ребалансировке нагрузки (распределении обязанностей) в отношении сотрудников в соответствии с получаемой матрицей весовых значений процессов.

Приведем результаты анализа балльной нагрузки в разрезе блоков деятельности на основе парамет-

ров (рис. 2). Темным оттенком отмечены блоки профильной деятельности, светлым — те блоки, которые можно охарактеризовать скорее как обеспечивающие, в том числе обеспечивающие деятельность не только самого центра карьеры, но и других подразделений образовательной организации ввиду общности их задач или иных причин, а также практик ее деятельности. Распределение балльной нагрузки показало свою практическую устойчивость при отсутствии существенных воздействий (изменений) в системе.

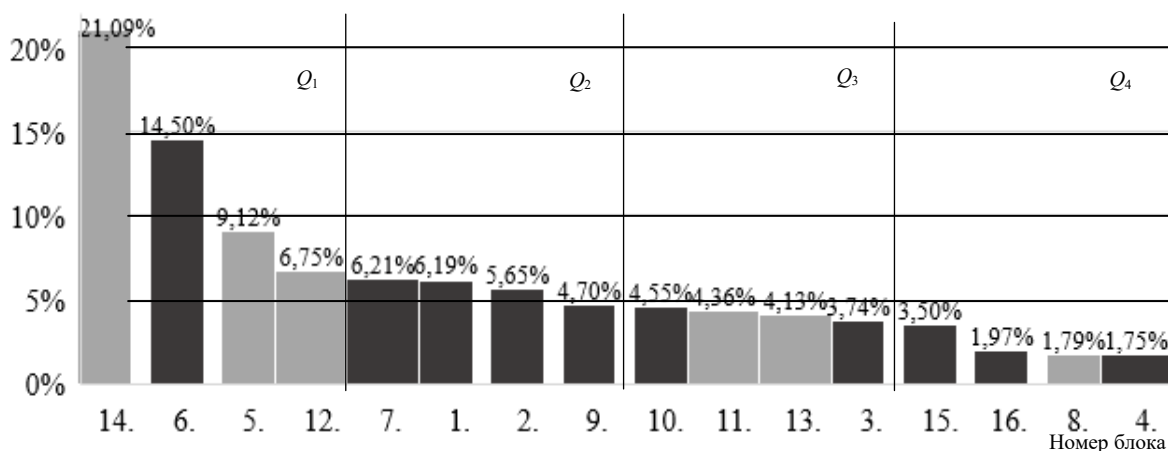


Рис. 2. Распределение текущей балльной нагрузки по блокам деятельности ЦК УрГЭУ (составлено автором)
Distribution of the current point load across activity blocks of the USUE Career Center (compiled by the author)

Представим распределение блоков по их характеру (табл. 2). Оно отражает подход конкретного центра карьеры. В другой ООВО компоновка

может отличаться. Тем не менее распределение с течением времени продемонстрировало административную устойчивость.

Таблица 2

Распределение блоков по характеру задач
Distribution of blocks by nature of tasks

Блок деятельности	Характер деятельности	
	профильная	обеспечивающая
1. Работа с предложениями работодателей по трудоустройству, их публикация	+	—
2. Работа со входящими резюме и помощь в составлении, обновлении резюме	+	—
3. Оповещение кадровых партнеров о мероприятиях и возможностях взаимодействия, формирование адресных подборок (в том числе для профессионального контакта)	+	—

Блок деятельности	Характер деятельности	
	профильная	обеспечивающая
4. Оповещение выпускников о карьерных мероприятиях, рекомендациях и адресных предложениях	+	—
5. Содействие кафедрам в обеспечении (в поиске мест) практической подготовки обучающихся	—	+
6. Организация и проведение карьерных и аналогичных им мероприятий	+	—
7. Подготовка и публикация сборника и информационного листка для выпускников о кадровых партнерах и рекомендациях по эффективному выходу на актуальный рынок труда	+	—
8. Сбор и актуализация сведений о стажировках профессорско-преподавательского состава в организациях и предприятиях для конкурсных процедур	—	+
9. Реализация программы кадрового резерва ООВО, развитие компетенций участников кадрового резерва	+	—
10. Поддержка молодых представителей состава научно-педагогических работников	+	—
11. Формирование запросов к другим структурным подразделениям ООВО или внешним контактам для получения необходимой информации по поступившему запросу	—	+
12. Поддержание сайта, социальных сетей, баз данных центра карьеры в актуальном состоянии	—	+
13. Обеспечение договорных основ взаимодействия ООВО и предприятий (организаций) в части практической подготовки обучающихся и содействия в профессиональном развитии, трудоустройстве выпускников	—	+
14. Подготовка аналитической информации и отчетной документации по деятельности	—	+
15. Индивидуальные консультации о карьерных проектах, практической подготовке, стажировках и карьерных возможностях, включая вопросы оформления документов	—	+
16. Иные виды деятельности, имеющие меньшую детализацию, обособленность и проявленность в текущей конфигурации	+	+

Примечание. Составлено автором.

Note. Compiled by the author.

Ожидаемой является неравномерность распределения нагрузки в свете указанных блоков. По удельному весу из шестнадцати блоков заметна диспропорция среди первых четырех, на которые совокупно приходится более половины всей нагрузки, причем к профильной деятельности можно отнести только организацию и поддержку мероприятий. В текущем своем содержании деятельность по обеспечению студенческих практик также носит преимущественно документационно-технический характер, однако в будущем на подготовительном этапе должна трансформироваться в инструмент поддержки выбранного студентом трека профессионального развития.

Стоит подчеркнуть, что на уровне регулирующего ведомства имеется полное понимание необходимости снижения нагрузки по формированию отчетных документов и справочных (аналитических) записок, предпринимаются конкретные шаги по интеграции параметров и нахождению информации не от центра карьеры, а из федеральных баз. Высвобожденный за счет этого ресурс времени может быть перенаправлен на профильную деятельность в различных ее видах и разработку новых компонентов и проектов по раскрытию талантов, развитию компетенций, построению и реализации карьерных и профессиональных траекторий, планов развития, учитывающих особенности ООВО и региона. Результатом всей этой деятельности должно быть достойное трудоустройство.

В части оптимизации затрат времени на профильную деятельность проведена работа по переводу приема вакансий централизованно на платформу «Факультетус», где работодатели самосто-

ятельно оформляют либо переносят из других систем вакансии (ранее вакансии при публикации на сайте центра карьеры проходили ручное редактирование и перенос информации), а также они могут анонсировать онлайн- и офлайн-мероприятия. Выбор о публикации готовых материалов в собственной цифровой карьерной среде ООВО остается за центром карьеры. Для работодателей, рассматривающих для себя статус партнера ООВО, подготовлен комплект документов и презентационные материалы по сотрудничеству, включая работу с платформой «Факультетус». При сокращении времени на обработку одной вакансии увеличился поток самих вакансий, изменился подход к их публикации — через сбор профильных подборок за конкретный период с публикацией в социальных сетях центра карьеры.

Сокращению непрофильной нагрузки и ускорению внутренних организационных процессов также поспособствует принятие внутриорганизационной парадигмы содействия подразделениям ООВО для сокращения алгоритмических этапов реализации карьерных проектов с обучением выделенных сотрудников кафедр взаимодействию с работодателями различных секторов как группой заинтересованных сторон.

По нашему мнению, большую долю и существенно более разветвленную структурную детализацию должен приобрести блок, связанный с консультированием студенческой аудитории, кадровых партнеров и иных заинтересованных сторон.

В практике дальнейшей работы с развитием роли центра карьеры консультационный блок и иные прямые взаимодействия с обучающимися

и кадровыми партнерами должны обрести более значимый удельный вес в распределении деятельности (с увеличением балльной потребности по временным затратам и частотности консультационных мероприятий) и нарастить структурную дифференциацию, подчеркивая обособленность отдельных видов и проектов консультационной деятельности.

По представленной структуре отсутствует обособленный блок деятельности, связанный с систематическим продвижением центра карьеры (его проектов) в направлениях общественных связей и связей с государственными органами, публикационной и медиа-активностью за пределами работы с вакансиями и иными предложениями от работодателей, что также является точкой роста. В настоящее время ведется работа по повышению субъектности центра карьеры в информационном поле. Центр карьеры имеет потенциал предоставления экспертного мнения по ряду вопросов, тем самым наращивая медийный вес и укрепляя бренд образовательной организации.

Заключение

Дальнейшие исследования, с одной стороны, могут быть направлены на развитие методики структурирования деятельности и цифровизации параметров деятельности, на моделирование бизнес-процессов и имплементации их в стратегические программы ООВО. Не исчерпала себя тема реализации «третьей миссии» в части доказательного подхода к определению результативности, чему также может способствовать моделирование, каталогизация и шкалирование содержания взаимодействия при содействии трудоустройству

как точке соприкосновения и развития взаимопонимания ООВО, участников рынка труда и его заинтересованных сторон. Параметризация деятельности и нагрузки (сама реконфигурация блоков с подсветкой приоритетных) способна оказать позитивное структурное влияние при координировании комплексных процессов взаимодействия (построении и реализации стратегических программ) с заинтересованными сторонами ООВО в условиях ограниченности ресурсов координирующего (управляющего) элемента и приведения результатов взаимодействия к определенному интегральному результату, начало развития чего имеется в авторском материале по другой линии исследований [22]. Соответственно, ряд блоков может получить более разветвленную структурную детализацию именно по причине «упаковывания» деятельности не от оперативных потребностей, а в связи с ориентацией на удовлетворение потребностей стратегических инициатив, совпадающих с реализацией и в контексте «третьей миссии», в том числе регионально значимых.

С другой стороны, при формировании мероприятий и проектов по блокам деятельности их содержание также должно ориентироваться на результаты мониторинга микросреды ООВО и применяться как воздействующий на микросреду инструмент, т. е. важен вопрос проработки мониторингового инструментария, который бы в том числе и определял значимость тех или иных блоков для пересчета их удельного веса в нагрузке. Сама структура подобного мониторинга и его интегральные показатели являются темой отдельного направления исследований.

Список источников

1. Проект Стратегии ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет с 2021 по 2030 г.» // Сайт УрГЭУ. URL: <https://science.usue.ru/images/docs/NIR/doc/razvitiye21.pdf> (дата обращения: 16.09.2023).
2. Медушевский Н. А., Перфильева О. В. Интерпретация третьей роли университетов на современном этапе // Вестник РГГУ. Серия: Политология. История. Международные отношения. 2016. № 3 (5). С. 19—31.
3. Клемешев А. П., Кудряшова Е. В., Сорокин С. Э. Стейкхолдерский подход в реализации «третьей миссии» университетов // Балтийский регион. 2019. Т. 11, № 4. С. 114—135. DOI: 10.5922/2079-8555-2019-4-7.
4. Экспертный центр карьеры и реализации профессиональных возможностей молодежи. URL: <http://expertcareercentre.ru/> (дата обращения: 16.09.2023).
5. Широкова Л. В., Запольский А. Д. Информационные системы мониторинга трудоустройства и карьеры выпускников вуза // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития : сб. науч. ст. межрегионал. науч.-практ. конф. Курск : Юго-Западный государственный университет, 2019. С. 204—208.
6. Непорода Н. П. Лучшие мировые практики карьерного сопровождения студентов и выпускников // Роль центров карьеры в реализации «третьей миссии» университетов : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (Сочи, 28—29 октября 2020 г.) / отв. ред. Л. В. Широкова. Курск : Университетская книга, 2020. С. 68—73.
7. Управление карьерными траекториями обучающихся в рамках проекта «Экосистема содействия карьере выпускника вуза „Career Tech“ на базе Сибирского государственного индустриального университета» / Г. Г. Казанцева и др. // Управленческий учет. 2021. № 3—1. С. 161—176.
8. Доброногова Н. В. Построение карьеры для студентов и обучающихся: мотивы и этапы // Образование. Карьера. Общество. 2019. № 2 (61). С. 35—37.
9. Асалиев А. М., Дружинина Е. С. Современный опыт планирования карьеры выпускников и его использование при определении требований и постановке задач перед центрами трудоустройства и карьеры при высших учебных заведениях // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2021. Т. 18, № 5 (119). С. 122—128.
10. Джуманбетова А. А., Крюкова Е. С., Еланская В. И. Центр занятости и трудоустройства юридического факультета МГУ (Центр карьеры) как новая форма интеграции юридического образования и практики // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 2015. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsentr-zanyatosti-i-trudoustroystva-yuridicheskogo-fakulteta-mgu-tsentr-kariery-kak-novaya-forma-integratsii-yuridicheskogo> (дата обращения: 16.09.2023).

11. Дружинина Е. С. Предпосылки развития центров трудоустройства и карьеры в системе высшего образования // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2022. № 5. С. 20—30.
12. Кислова И. А. Реализация проектов по развитию навыков построения карьеры: опыт Оренбургского государственного университета // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф. Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2022. С. 601—606.
13. Марсанова Н. Н. Возможности формирования и развития soft skills в рамках деятельности центров карьеры: опыт центра карьеры ТВГУ // Инновационные технологии в образовательной деятельности : материалы Междунар. науч.-метод. конф. Нижний Новгород, 2022. С. 105—108.
14. Морозов В. Б. Актуальные механизмы эффективного содействия трудоустройству кадров системы управления качеством // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2020. № 10. С. 88—91.
15. Морозов В. М. О «третьей миссии» университета: новые возможности центров карьеры // Роль центров карьеры в реализации «третьей миссии» университетов : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (Сочи, 28—29 октября 2020 г.) / отв. ред. Л. В. Широкова. Курск : Университетская книга, 2020. С. 64—68.
16. Сурнина Т. Н. Центр карьеры студентов как фактор обеспечения эффективности трудоустройства выпускников высшей школы. Луганск : Луганский государственный педагогический университет, 2022. С. 48.
17. Сысоева Е. А., Жукова В. С., Широкова Л. В. Аспекты реализации моделей взаимодействия центров карьеры вузов и предприятий промышленности в условиях трансформации рынка труда // Экономика промышленности = Russian Journal of Industrial Economics. 2023. Т. 16, № 2. С. 110—118.
18. Струзберг Г. В. Информационное сопровождение деятельности центров карьеры в образовательных организациях // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф. Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2022. С. 629—633.
19. Долженко С. Б., Патутина С. Ю., Назаров А. В. Оптимизация процессов содействия трудоустройству и взаимодействия с работодателями. Ч. 1 // Кадровик. 2020. № 5. С. 64—75.
20. Долженко С. Б., Патутина С. Ю., Назаров А. В. Оптимизация процессов содействия трудоустройству и взаимодействия с работодателями. Ч. 2 // Кадровик. 2020. № 6. С. 66—77.
21. Волкова М. Д. Параметризация деятельности центра карьеры вуза // Достойный труд — основа стабильного общества : материалы XIV Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2022. С. 188—192.
22. Назаров А. В., Долженко Р. А. Подходы к определению значимости и результата согласованности интересов сторон в системе высшего образования // Власть и управление на Востоке России. 2023. № 4 (105). С. 151—165.

References

1. Proekt Strategii FGBOU VO «Ural'skiy gosudarstvennyy ekonomicheskii universitet s 2021 po 2030 g.» [Draft Strategy of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Ural State University of Economics from 2021 to 2030"], Sayt UrGEU [UrSEU website]. Available at: <https://science.usue.ru/images/docs/NIR/doc/razvitie21.pdf> (accessed: 16.09.2023).
2. Medushevskiy N.A., Perfil'eva O.V. Interpretatsiya tret'ey roli universitetov na sovremennom etape [Interpretation of the third role of universities at the present stage], *Vestnik RGGU. Seriya: Politologiya. Istoriya. Mezhdunarodnye otnosheniya* [Vestnik RSUHU. Series: Political Science. History. International Relations], 2016, no. 3 (5), pp. 19-31.
3. Klemeshev A.P., Kudryashova E.V., Sorokin S.E. Steykhholderskiy podkhod v realizatsii «tret'ey missii» universitetov [Stakeholder approach in the realization of the "third mission" of universities], *Baltiyskiy region [Baltic region]*, 2019, vol. 11, no. 4, pp. 114-135. DOI: 10.5922/2079-8555-2019-4-7.
4. Ekspertnyy tsentr kar'ery i realizatsii professional'nykh vozmozhnostey molodezhi [Expert Center for Career and Realization of Professional Opportunities of Youth]. Available at: <http://expertcareercentre.ru/> (accessed: 16.09.2023).
5. Shirokova L.V., Zapol'skiy A.D. Informatsionnye sistemy monitoringa trudoustroystva i kar'ery vypusnikov vuza [Information systems for monitoring the employment and career of university graduates], *Tsifrovaya ekonomika: problemy i perspektivy razvitiya* : sb. nauch. st. mezhregional. nauch.-prakt. konf [Digital economy: problems and prospects of development] : sb. nauch. st. mezhregional. nauch.-prakt. konf. Kursk : Yugo-Zapadnyy gosudarstvennyy universitet, 2019, pp. 204-208.
6. Naporada N.P. Luchshie mirovye praktiki kar'ernogo soprovozhdeniya studentov i vypusnikov [Best world practices of career support for students and graduates], *Rol' tsentrov kar'ery v realizatsii «tret'ey missii» universitetov* : sb. materialov Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (Sochi, 28-29 october 2020 g.) [Role of career centers in the implementation of the "third mission" of universities] : sb. materialov Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (Sochi, 28—29 oktjabrja 2020 g.). Kursk : Universitetskaya kniga, 2020, pp. 68-73.
7. Kazantseva G.G. i dr. Upravlenie kar'ernymi traektoriyami obuchayushchikhsya v ramkakh proekta «Ekosistema sodeystviya kar'ere vypusnika vuza „Career Tech” na baze Sibirskogo gosudarstvennogo industrial'nogo universiteta» [Management of career trajectories of students within the framework of the project "Career Tech" ecosystem of assistance to the graduate career on the basis of the Siberian State Industrial University"], *Upravlencheskiy uchet [Managerial Accounting]*, 2021, no. 3-1, pp. 161-176.
8. Dobronogova N.V. Postroenie kar'ery dlya studentov i obuchayushchikhsya: motivy i etapy [Career building for students and trainees: motives and stages], *Obrazovanie. Kar'era. Obshchestvo [Education. Career. Society]*, 2019, no. 2 (61), pp. 35-37.
9. Asaliev A.M., Druzhinina E.S. Sovremennyy opyt planirovaniya kar'ery vypusnikov i ego ispol'zovanie pri opredelenii trebovaniy i postanovke zadach pered tsentrami trudoustroystva i kar'ery pri vysshikh uchebnykh zavedeniyakh [Modern experience of graduate career planning and its use in determining requirements and setting tasks for employment and career centers at higher education institutions], *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G.V. Plekhanova [Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics]*, 2021, vol. 18, no. 5 (119), pp. 122-128. [
10. Dzhumanbetova A.A., Kryukova E.S., Elanskaya V.I. Tsentr zanyatosti i trudoustroystva yuridicheskogo fakul'teta MGU (Tsentr kar'ery) kak novaya forma integratsii yuridicheskogo obrazovaniya i praktiki [Center for Employment and Employment of the Faculty of Law of Moscow State University (Career Center) as a new form of integration of legal education and practice], *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 11. Pravo [Vestnik of Moscow University. Series 11. Law]*,

2015, no. 5. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsentr-zanyatosti-i-trudoustroystva-yuridicheskogo-fakulteta-mgu-tsentri-kariery-kak-novaya-forma-integratsii-yuridicheskogo> (accessed: 16.09.2023).

11. Druzhinina E.S. Predposylki razvitiya tsentrov trudoustroystva i kar'ery v sisteme vysshego obrazovaniya [Prerequisites for the development of employment and career centers in the system of higher education], *Intellect. Innovatsii. Investitsii* [Intellect. Innovations. Investments], 2022, no. 5, pp. 20-30.

12. Kislova I.A. Realizatsiya proektov po razvitiyu navykov postroeniya kar'ery: opyt Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta [Implementation of projects for the development of career building skills: the experience of Orenburg State University], *Universitetskii kompleks kak regional'nyy tsentr obrazovaniya, nauki i kul'tury : materialy Vseros. nauch.-metod. konf.* [University complex as a regional center of education, science and culture]: materialy Vseros. nauch.-metod. konf. Orenburg : Orenburgskiy gosudarstvennyy universitet, 2022, pp. 601-606.

13. Marsanova N.N. Vozmozhnosti formirovaniya i razvitiya soft skills v ramkakh deyatelnosti tsentrov kar'ery: opyt tsentra kar'ery TVGU [Possibilities of formation and development of soft skills within the framework of career centers: experience of TVSU career center], *Innovatsionnye tekhnologii v obrazovatel'noy deyatelnosti : materialy Mezhdunar. nauch.-metod. konf.* [Innovative technologies in educational activity] : materialy Mezhdunar. nauch.-metod. konf. Nizhniy Novgorod, 2022, pp. 105-108.

14. Morozov V.B. Aktual'nye mekhanizmy effektivnogo sodeystviya trudoustroystvu kadrov sistemy upravleniya kachestvom [Actual mechanisms of effective assistance to the employment of personnel of the quality management system], *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Tekhnicheskie nauki* [Izvestiya Tula State University. Technical Sciences], 2020, no. 10, pp. 88-91.

15. Morozov V.M. O «tret'ey missii» universiteta: novye vozmozhnosti tsentrov kar'ery [About the "third mission" of the university: new opportunities of career centers], *Rol' tsentrov kar'ery v realizatsii «tret'ey missii» universitetov : sb. materialov Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (Sochi, 28-29 October 2020 g.)* [Role of career centers in the implementation of the "third mission" of universities] : sb. materialov Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (Sochi, 28-29 October 2020 g.). Kursk : Universitetskaya kniga, 2020, pp. 64-68.

16. Surmina T.N. Tsentri kar'ery studentov kak faktor obespecheniya effektivnosti trudoustroystva vypusknikov vysshey shkoly [Student Career Center as a factor in ensuring the effectiveness of employment of graduates of higher education]. Lugansk : Luganskii gosudarstvennyy pedagogicheskii universitet, 2022, p. 48.

17. Sysoeva E.A., Zhukova V.S., Shirokova L.V. Aspekty realizatsii modeley vzaimodeystviya tsentrov kar'ery vuzov i predpriyatiy promyshlennosti v usloviyakh transformatsii rynka truda [Aspects of the implementation of models of interaction between career centers of universities and industrial enterprises in the conditions of labor market transformation], *Ekonomika promyshlennosti* [Russian Journal of Industrial Economics], 2023, vol. 16, no. 2, pp. 110-118.

18. Struzberg G.V. Informatsionnoe soprovozhdenie deyatelnosti tsentrov kar'ery v obrazovatel'nykh organizatsiyakh [Information support of career centers in educational organizations], *Universitetskii kompleks kak regional'nyy tsentr obrazovaniya, nauki i kul'tury : materialy Vseros. nauch.-metod. konf. Orenburg : Orenburgskiy gosudarstvennyy universitet* [University complex as a regional center of education, science and culture] : materialy Vseros. nauch.-metod. konf. Orenburg : Orenburgskiy gosudarstvennyy universitet, 2022, pp. 629-633.

19. Dolzhenko S.B., Patutina S.Yu., Nazarov A.V. Optimizatsiya protsessov sodeystviya trudoustroystvu i vzaimodeystviya s rabotodatelyami, part 1 [Optimization of processes of employment promotion and interaction with employers, part 1], *Kadrovik* [Kadrovik], 2020, no. 5, pp. 64-75.

20. Dolzhenko S.B., Patutina S.Yu., Nazarov A.V. Optimizatsiya protsessov sodeystviya trudoustroystvu i vzaimodeystviya s rabotodatelyami, part 2 [Optimization of the processes of employment assistance and interaction with employers, part 2], *Kadrovik* [Kadrovik], 2020, no. 6, pp. 66-77.

21. Volkova M.D. Parametrizatsiya deyatelnosti tsentra kar'ery vuzov [Parametrization of the activity of the university career center], *Dostoinnyy trud — osnova stabil'nogo obshchestva : materialy XIV Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [Worthy work - the basis of a stable society] : materialy XIV Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Ekaterinburg, 2022, pp. 188-192.

22. Nazarov A.V., Dolzhenko R.A. Podkhody k opredeleniyu znachimosti i rezul'tata soglasovannosti interesov storon v sisteme vysshego obrazovaniya [Approaches to determining the significance and the result of the harmonization of the parties' interests in the system of higher education], *Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii* [Power and Management in the East of Russia], 2023, no. 4 (105), pp. 151-165.

Информация об авторах

Назаров Александр Вячеславович — старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом, ведущий специалист центра карьеры, член рабочей группы СПК в области управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Российская Федерация. E-mail: nasarow.aw@yandex.ru

Волкова Марина Дмитриевна — ведущий специалист центра карьеры, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Российская Федерация. E-mail: m.d.volkova1@usue.ru

Information about the authors

Alexander V. Nazarov — Senior Lecturer, Department of Labor Economics and Personnel Management, Leading Specialist at the Career Center, Member of the SPK Working Group in the Field of Personnel Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russian Federation. E-mail: nasarow.aw@yandex.ru

Marina D. Volkova — Leading Specialist of the Career Center, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russian Federation. E-mail: m.d.volkova1@usue.ru

Статья поступила в редакцию 24.02.2024; одобрена после рецензирования 31.03.2024; принята к публикации 25.04.2024.

The article was submitted 24.02.2024; approved after reviewing 31.03.2024; accepted for publication 25.04.2024.