

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИЧЕСТВА С КРУПНЫМИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ

METHODS OF CAREER MANAGEMENT FOR GRADUATES OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS ON THE EXAMPLE OF COOPERATION WITH LARGE EMPLOYERS

*E. Lobanova
G. Sapozhnikov*

Summary: The author examines the field of career management based on the concept of 'tripartite model of career interaction' – a term that unites universities, students and employers in a multi-level ecosystem, the results of which, although measurable, remain subject to interpretation. The study introduces key terms such as 'adaptive curriculum ecosystems' and 'continuous employability' to denote the twin goals of immediate employability and long-term professional development; these terms highlight the ambiguous nature of career trajectories, where academic success and personal development are both overlapping and at odds. By dissecting existing approaches, the research offers a critical analysis of 'employer-centred learning systems' – frameworks that prioritise corporate needs but potentially limit academic autonomy, raising the question of whether such partnerships extend or limit the intellectual framework of education. Examining 'hybridisation models of mentoring' reveals the multi-layered complexity of career guidance – combining academic and corporate mentoring in a way that simultaneously promotes career readiness and identifies the limitations of narrowly defined measures of success. The integration of quantitative data, such as the growth in job placement rates, prompts critical reflection on the meaning of success, especially when viewed through the lens of short-term employment statistics versus long-term career adjustment, raising the question of whether current career management practices are truly responsive to the changing needs of the global labour market. The study contributes to both theoretical and practical developments by proposing 'longitudinal employment tracking systems' – tools designed to assess not only initial employment but also sustained career progression over time, thus offering a neat insight into career development. The study also concludes with a call for further exploration of the interplay between 'digital career facilitation' and 'human capital sustainability', calling for an examination of the role of technology in shaping and potentially limiting occupational trajectories.

Keywords: career management, university-industry collaboration, adaptive learning ecosystems, graduate employment continuum, hybridisation of mentoring, job placement, longitudinal career tracking, human capital sustainability, digital career facilitation, professional development systems.

Лобанова Елена Владиславовна

*Доктор педагогических наук, профессор, Автономная некоммерческая организация высшего образования «Российский новый университет»
lobanova@rosnou.ru*

Сапожников Георгий Павлович

*кандидат технических наук, Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Академия бизнеса и инновационных технологий»
g.p.sapozhnikov@gmail.com*

Аннотация: Авторы рассматривают сферу управления карьерой, опираясь на концепцию «трехсторонней модели карьерного взаимодействия» – термин, объединяющий университеты, студентов и работодателей в многоуровневую экосистему, результаты которой, хотя и поддаются измерению, остаются предметом интерпретации. В исследовании вводятся такие ключевые термины, как «адаптивные экосистемы учебных программ» и «непрерывный процесс трудоустройства», которые обозначают двойные цели – немедленное трудоустройство и долгосрочный профессиональный рост; эти термины подчеркивают неоднозначную природу карьерных траекторий, где успех учебного заведения и личное развитие одновременно совпадают и находятся в противоречии. Препарируя существующие подходы, исследование предлагает критический анализ «систем обучения, ориентированных на работодателя» – рамок, в которых приоритет отдается корпоративным потребностям, но при этом потенциально ограничивается академическая автономия, что ставит вопрос о том, расширяют или ограничивают такие партнерства интеллектуальные рамки образования. Изучение «моделей гибридации наставничества» показывает многослойную сложность профессиональной ориентации – объединение академического и корпоративного наставничества таким образом, чтобы одновременно способствовать готовности к карьере и выявлять ограничения узко определенных показателей успеха. Интеграция количественных данных, таких как рост показателей трудоустройства, заставляет критически осмыслить значение понятия «успех», особенно если рассматривать его через призму статистики краткосрочного трудоустройства в сравнении с долгосрочной карьерной адаптацией, что поднимает вопрос о том, действительно ли современные методы управления карьерой отвечают меняющимся потребностям глобального рынка труда. Исследование вносит вклад как в теоретические, так и в практические разработки, предлагая «системы продольного отслеживания занятости» – инструменты, разработанные для оценки не только первоначального трудоустройства, но и устойчивого карьерного роста с течением времени, предлагая, таким образом, аккуратное понимание развития карьеры. Также исследование завершается призывом к дальнейшему изучению взаимодействия между «цифровым содействием карьере» и «устойчивостью человеческого капитала», призывая к изучению роли технологий в формировании и потенциальном ограничении профессиональных траекторий.

Ключевые слова: управление карьерой, сотрудничество между университетом и промышленностью, адаптивные учебные экосистемы, континуум трудоустройства выпускников, гибридация наставничества, трудоустройство, продольное отслеживание карьеры, устойчивость человеческого капитала, содействие цифровой карьере, системы профессионального развития.

Управление развитием карьеры выпускников высших учебных заведений, особенно в рамках сотрудничества с крупными работодателями, находится на переломном этапе: с одной стороны, существует хорошо документированная потребность в систематических подходах к соединению академического обучения с профессиональным применением; с другой стороны, сложности, присущие согласованию различных целей образовательных учреждений и корпораций, создают множество проблем (как институциональных, так и индивидуальных), которые требуют анализа. Актуальность данной темы обусловлена не только растущим спросом на эффективные стратегии управления карьерой, но и социально-экономическим императивом оптимизации человеческого капитала в условиях быстро меняющейся глобальной экономики, когда выпускники зачастую оказываются не готовы к требованиям современной профессиональной жизни. Дискуссия предполагает, что высшие учебные заведения играют важную роль в формировании профессиональных траекторий студентов, степень этой роли, если сопоставить ее с корпоративными ожиданиями, выявляет несоответствия, которые должны быть решены с помощью инновационных моделей сотрудничества.

При рассмотрении этих вопросов данная статья преследует две цели: во-первых, проанализировать противоречия между образовательными мандатами академических институтов и прагматичными требованиями крупных работодателей; во-вторых, предложить методики, способствующие плавному переходу выпускников на рынок труда, в частности через партнерства, способствующие развитию навыков и экспериментальному обучению. Такие партнерства (использующие различные механизмы, такие как «наставничество», «стажировки» и «семинары») служат не только связующим звеном между теорией и практикой, но и стратегическими инструментами для учебных заведений и корпораций по выращиванию талантов, соответствующих потребностям рынка труда.

Методологическая основа исследования базируется на многоуровневом анализе: будет использовано сочетание «качественного и количественного» подходов, что обеспечит равный вес как эмпирических данных (статистика трудоустройства, показатели карьерного роста), так и теоретических представлений (взятых из моделей развития карьеры) в формировании выводов исследования. Сравнительный обзор существующей литературы формирует теоретический субстрат анализа, позволяя интегрировать устоявшиеся системы развития карьеры с развивающимися тенденциями в партнерстве корпораций и образования.

Развитие карьеры выпускников стало центральной темой академического дискурса, связывающего цели

высшего образования с требованиями рынка труда. Главный вопрос вращается вокруг того, как университеты могут систематически готовить студентов к трудоустройству, сохраняя при этом целостность своей академической миссии. «Возможность трудоустройства выпускников» становится ядром этой дискуссии, выступая одновременно и институциональной целью, и общественным требованием. «Карьерный рост» – это не просто функция приобретения навыков, а взаимодействие теоретических знаний, практического опыта и рыночно ориентированных компетенций [Ebzeeva & Dugalich, 2023, p. 75]. Переход из академической среды в профессиональную часто выявляет пробелы в подготовке, которые должны устранить высшие учебные заведения, подчеркивая необходимость структурированных систем поддержки, таких как центры карьеры, и постоянного сотрудничества с работодателями.

Появление «центров карьеры» в университетах играет ключевую роль в преодолении этих пробелов: они выступают посредниками между студентами и рынком труда, облегчая доступ к стажировкам, профессиональной ориентации и возможностям трудоустройства [Mironova, Goncharova, & Markova, 2023, 53]. Роль этих центров многогранна – от координации «цифровой карьерной среды» до развития партнерства с корпоративными структурами. Эти отношения между академическим миром и промышленностью имеют решающее значение для поддержания актуальности университетского образования в условиях трансформации рынка труда. Спрос на междисциплинарные навыки, такие как умение решать проблемы и адаптироваться, еще больше усложняет ситуацию, требуя от университетов предлагать учебные программы, выходящие за традиционные дисциплинарные рамки.

Еще один уровень сложности привносит цифровизация услуг по развитию карьеры. Внедрение «информационно-цифровых сред» в инженерное образование является примером перехода к технологически интегрированным подходам [Belskaya, Sholokhova, 2023, p. 6]. Использование цифровых платформ – от программного обеспечения для подбора персонала до инструментов для проведения онлайн-интервью – стало неотъемлемой частью современного управления карьерой. Этот переход на цифровые технологии особенно заметен в технических областях, где интеграция цифровых инструментов позволяет плавно перейти от образования к трудоустройству. Системы «программного обеспечения для трудоустройства», разработанные в таких вузах, как Томский политехнический университет, иллюстрируют потенциал этих платформ для оптимизации процесса трудоустройства и повышения конкурентоспособности выпускников на глобальном рынке.

Теоретическая основа понимания трудоустройства

выпускников опирается на различные модели развития карьеры. В этих моделях подчеркивается роль «карьерного капитала», определяемого как накопление навыков, сетей и опыта, которые повышают возможность трудоустройства. «Карьерный капитал» особенно актуален при рассмотрении программ послевузовского образования, таких как MBA, которые призваны расширить профессиональные траектории людей, вооружив их специализированными знаниями и лидерскими способностями [Zavyalova et al.] Сочетание академических знаний и практического опыта становится важнейшим фактором, определяющим успех на рынке труда, где «трудоустраиваемость» все чаще понимается как концепция, формируемая как индивидуальными способностями, так и институциональными механизмами поддержки.

Ключевым моментом в литературе является растущее значение брендинга работодателей и его влияние на выбор карьеры выпускниками. Концепция «HR-брендинга» как стратегии привлечения талантов получила распространение в последние годы. Университеты в сотрудничестве с работодателями играют значительную роль в формировании восприятия потенциальных сотрудников с помощью таких мероприятий, как «ярмарки карьеры» и «сетевые мероприятия» [Zolotina, Serpukhova, & Kurkina, 2023, p. 1111]. Эти инициативы не только позволяют студентам познакомиться с потенциальными работодателями, но и помогают компаниям позиционировать себя как привлекательные рабочие места. Согласование университетских инициатив с корпоративными стратегиями брендинга имеет важное значение для создания беспрепятственного пути от образования к трудоустройству.

В то время как большая часть дискуссий о возможностях трудоустройства сосредоточена на роли университетов и центров карьеры, растет признание важности самостоятельности студентов в развитии карьеры. Концепция «самозанятости» подчеркивает активную роль, которую студенты должны играть в управлении своими карьерными траекториями. Это включает в себя создание профессиональных сетей, получение соответствующего опыта работы и постоянное обновление своих навыков, чтобы оставаться конкурентоспособными на постоянно меняющемся рынке труда [Fernando, Kularathna, & Kumarasinghe, 2023, p. 17]. Университеты, предоставляя необходимые ресурсы и поддержку, должны также способствовать формированию культуры самостоятельного управления карьерой.

В литературе отмечаются проблемы, с которыми сталкиваются выпускники в таких специфических областях, как «социальные науки» и «гуманитарные науки», где соответствие между академической подготовкой и требованиями рынка труда не столь однозначно. Исследования показали, что выпускники этих специальностей

часто сталкиваются с высоким уровнем безработицы или неполной занятости по сравнению со своими сверстниками в технических дисциплинах [Ariani et al.] Несоответствие подчеркивает необходимость целенаправленных мер, направленных на решение проблем, с которыми сталкиваются выпускники этих специальностей, таких как развитие передаваемых навыков, которые ценятся в различных отраслях.

Теоретические рассуждения о развитии карьеры выпускников подчеркивают необходимость целостного подхода, объединяющего институциональную поддержку, самостоятельность студентов и вовлеченность работодателей. Эволюция центров карьеры, цифровизация карьерных услуг и роль брендинга работодателей – все это важнейшие составляющие процесса. Поскольку рынки труда продолжают развиваться, университеты должны гибко адаптировать свои стратегии развития карьеры, чтобы обеспечить выпускников необходимыми инструментами для достижения успеха в условиях растущей конкуренции и профессионального аспекта. Постоянно совершенствуя эти стратегии, высшие учебные заведения смогут лучше выполнять свою миссию по подготовке студентов не только к трудоустройству, но и к долгосрочному профессиональному успеху.

Многогранный характер развития карьеры в современных условиях можно отразить в понятии «стратиграфия карьеры» – термине, который подчеркивает многоуровневый подход к структурированию карьерных путей на основе индивидуальных компетенций, институциональных рамок и требований внешнего рынка. Термин служит иллюстрацией различных уровней влияния на карьерную траекторию студента: от внутренних мотиваторов, таких как академическая успеваемость и личные интересы, до внешних сил, таких как отраслевые тенденции и социально-политические изменения.

Одной из ярких моделей развития карьеры является «трехсторонняя система карьерного взаимодействия», в рамках которой университеты, студенты и работодатели формируют триадные отношения, направленные на оптимизацию карьерных результатов путем взаимного обмена знаниями, навыками и профессиональными возможностями [Bogdanov, 2022, p. 6]. Эта система основана на активном участии всех трех субъектов: университеты обеспечивают академическую строгость и практические навыки, студенты – адаптивность и мотивацию, а работодатели – реальные приложения и требования отрасли. Эффективность модели зависит от непрерывной обратной связи между этими заинтересованными сторонами, обеспечивающей актуальность учебных программ и соответствие навыков студентов ожиданиям работодателей.

Рост цифровизации на рынке труда привел к необходимости создания «цифровых систем содействия

карьере» – сети онлайн-платформ, цифровых инструментов и виртуальных карьерных сервисов, которые позволяют студентам взаимодействовать с потенциальными работодателями упорядоченным, технологически продвинутом образом [Литвинова, 2022, р. 1]. Системы объединяют алгоритмы подбора вакансий, основанные на искусственном интеллекте, цифровые портфолио и модули виртуальных собеседований, создавая доступный опыт развития карьеры. Университеты, внедрившие такие системы, не просто повышают возможности трудоустройства – они переосмысливают сам процесс поиска карьеры, устраняя традиционные барьеры, такие как географическое положение и ограниченный доступ к профессионалам отрасли.

Параллельно с этим появляются «системы компетенций, ориентированные на работодателя», в рамках которых высшие учебные заведения разрабатывают свои услуги по поддержке карьеры с учетом конкретных компетенций, востребованных работодателями в ключевых отраслях [O'Regan et al.] В этих рамках особое внимание уделяется развитию «мягких» навыков, таких как лидерство и эмоциональный интеллект, наряду с техническими навыками, что позволяет подготовить студентов к целостному вхождению в рабочую силу. Работодатели, в свою очередь, принимают активное участие в формировании этих основ посредством сотрудничества, которое варьируется от программ стажировки до семинаров по конкретным отраслям. Взаимная выгода от такого подхода очевидна: университеты выпускают выпускников, которые в большей степени соответствуют потребностям рынка труда, а работодатели получают доступ к хорошо подготовленным кандидатам.

Модель, заслуживающая внимания, – «конструкция адаптивности карьеры», которая утверждает, что изменчивость современной карьеры, характеризующаяся частой сменой работы, сменой отраслей и ростом гиг-экономики, требует от студентов развития адаптивности как основной компетенции [Maksimov & Morozova, 2023]. Эта модель подчеркивает необходимость того, чтобы высшие учебные заведения развивали в студентах устойчивость, гибкость и привычку учиться на протяжении всей жизни, готовя их не только к конкретной работе, но и к карьере, которая может непредсказуемо развиваться с течением времени. Конструкт адаптивности также согласуется с растущей тенденцией удаленной работы, когда географические границы становятся менее значимыми, но личная адаптивность к разнообразным условиям работы имеет решающее значение [Razumova & Yanchuk, 2021].

Наконец, концепция «рекалибровки карьерной траектории» возникла как ответ на нарушения, вызванные глобальными кризисами, такими как экономический спад или пандемии, которые часто требуют как от учебных за-

ведений, так и от студентов корректировки карьерных планов [Macedo et al.] В данной модели университеты играют проактивную роль, помогая студентам переоценить и пересмотреть свои карьерные цели в свете меняющихся рыночных условий. Это включает в себя предложение гибких образовательных программ, обеспечение доступа к возможностям повышения квалификации и налаживание связей с отраслями, которые переживают рост, несмотря на экономические проблемы.

Роль высших учебных заведений в управлении развитием карьеры студентов становится трудной, что требует внедрения инновационных моделей, учитывающих как внутренние, так и внешние факторы. С помощью таких систем, как «стратиграфия карьеры», «цифровые системы содействия карьере» и «рекалибровка карьерной траектории», университеты не только вооружают студентов навыками, необходимыми для немедленного трудоустройства, но и готовят их к долгосрочному успеху в постоянно меняющемся профессиональном аспекте. Эти модели иллюстрируют критическое пересечение академических кругов, технологий и промышленности в формировании будущего развития карьеры.

Процесс управления карьерой в современной академической и профессиональной среде превратился в структурированную методологию, состоящую из различных элементов: «наставничество», «стажировки», «тренинги» и «семинары». Каждый из этих компонентов играет свою роль в формировании профессиональной траектории выпускника. Наставничество, например, выступает в качестве структурированной формы профессиональной ориентации, когда опытные профессионалы (наставники) дают целевые советы и оказывают поддержку менее опытным людям (подопечным). Такая динамика не только способствует развитию навыков, но и позволяет понять процессы принятия решений в карьере, тем самым ощутимо влияя на карьерную траекторию подопечного. Программы наставничества становятся формализованными как в крупных корпорациях, так и в университетах, где компании включают такие инициативы в свои «стратегии развития талантов» для обеспечения долгосрочного успеха организации [Ebzeeva & Dugalich, 2023].

Стажировки представляют собой еще один ключевой элемент управления карьерой; они дают студентам возможность применить теоретические знания на практике, тем самым преодолевая разрыв между академическим обучением и профессиональным опытом. Во время практики студенты на практике знакомятся с реальными требованиями отрасли, учатся ориентироваться в корпоративных структурах и создают важные профессиональные сети. Процесс значительно повышает шансы на трудоустройство, обеспечивая студентам «адаптацию на рабочем месте» – понятие, которое становится важным

в условиях нестабильного глобального рынка труда. Компании рассматривают стажировку как испытательный полигон для будущих сотрудников; она позволяет работодателям оценить способности стажеров до того, как они получают постоянное предложение о работе, создавая тем самым плавный переход от учебы к работе [Mironova, Goncharova, & Markova, 2023].

Тренинги, особенно те, которые направлены на развитие навыков, играют фундаментальную роль в подготовке студентов к профессиональной карьере. Эти занятия – как очные, так и онлайн – призваны укрепить как «жесткие», так и «мягкие» навыки, тем самым повышая ценность выпускника на рынке труда. Жесткие навыки, такие как техническое владение программным обеспечением или методологиями, часто находятся в центре внимания таких тренингов. «Мягким» навыкам, включая коммуникацию, лидерство и работу в команде, уделяется не меньшее внимание в силу их важности в профессиональной среде. Например, компании часто проводят специализированные семинары или сотрудничают с университетами, предлагая индивидуальные программы обучения, которые соответствуют потребностям отрасли, тем самым гарантируя, что выпускники полностью готовы соответствовать требованиям выбранных ими областей [Belskaya, Sholokhova, 2023].

Семинары, с другой стороны, обеспечивают пространство для совместного обмена знаниями между студентами, профессионалами и учеными. Эти форумы способствуют обсуждению возникающих тенденций, технологических достижений и профессиональных проблем в различных отраслях. Участвуя в семинарах, студенты могут быть в курсе последних событий в своих областях и общаться с профессионалами, имеющими опыт из первых рук. Семинары часто служат платформой для налаживания контактов – важнейшего элемента развития карьеры, поскольку позволяют студентам завязать ценные профессиональные связи, которые могут привести к будущим возможностям трудоустройства. Крупные работодатели часто выступают спонсорами или организаторами таких семинаров, создавая тем самым прямые каналы между учебными заведениями и рынком труда [Usova, 2023].

Роль крупных работодателей в формировании профессиональных траекторий выпускников очень велика, особенно благодаря их участию в программах наставничества, стажировок и совместных инициативах по обучению. Крупные корпорации, такие как Yandex, разработали комплексные «экосистемы развития карьеры», которые включают в себя все эти элементы, обеспечивая тем самым не только подготовку студентов к непосредственному вступлению в рабочую силу, но и их долгосрочный карьерный успех. Экосистемы характеризуются сочетанием структурированных программ наставниче-

ства, отраслевых тренингов и иммерсивных стажировок, которые дают студентам целостное представление о выбранной ими профессии. Благодаря таким инициативам работодатели могут подготовить квалифицированных выпускников, знакомых с деятельностью компании, ее культурой и ожиданиями, что сокращает время вхождения в должность и повышает общий уровень удержания сотрудников.

Примером эффективного сотрудничества между университетами и крупными работодателями может служить партнерство Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова с различными транснациональными компаниями. Университет разработал эффективную систему стажировок, наставничества и карьерных семинаров, которые поддерживаются крупнейшими работодателями в экономическом и технологическом секторах. Согласовывая учебные программы с конкретными потребностями этих отраслей, университет обеспечивает высокую конкурентоспособность своих выпускников на рынке труда. Сотрудничество подкрепляется стратегиями «HR-брендинга», используемыми компаниями для привлечения и удержания талантливых специалистов – подход, который становится актуальным на современном конкурентном рынке труда [Zolotina, Serpukhova, & Kurkina, 2023].

Сеть сотрудничества между учебными заведениями и крупными компаниями служит многогранным механизмом – сплавом карьерного роста, передачи знаний и институционального развития, где каждая из заинтересованных сторон извлекает ценность, хотя точный характер ценности остается неоднозначным и колеблется в зависимости от требований рынка труда. Профессиональная экосистема», сформированная в результате такого сотрудничества (термин, подразумевающий взаимозависимость академических и корпоративных игроков), позволяет создавать многочисленные совместные программы – стажировки, семинары по повышению квалификации, спонсируемые корпорацией исследовательские проекты, – которые выходят за традиционные границы образования и трудоустройства, формируя новое «гибридное пространство», в котором выигрывают и студенты, и учебные заведения.

Примером особенно успешного сотрудничества может служить программа стажировок, инициированная Томским политехническим университетом в партнерстве с несколькими ведущими инженеринговыми компаниями. Здесь мы наблюдаем взаимодействие академического обучения и корпоративных требований, где числовые показатели служат одновременно и доказательством, и двусмысленностью: 75 % стажеров получают предложения о полной занятости после завершения программы, остается неясным, обусловлен ли высокий процент конверсии качеством академической подготовки или кор-

поративизацией самого образования, что поднимает вопрос об автономии образовательных систем, когда они связаны с корпоративными потребностями [Бельская и Шолохова, 2023]. «Модель стажировки» становится одновременно и воротами к трудоустройству, и инструментом, позволяющим корпорациям подстраивать академические программы под свои нужды, создавая двойственность, которая бросает вызов традиционной роли университетов.

В другом примере – сотрудничестве Yandex и Российского университета дружбы народов – показано иное измерение партнерства: оно направлено на профессиональное развитие выпускников с помощью целевых программ наставничества и профессиональных сертификаций. По имеющимся данным, студенты, участвовавшие в этих программах, повысили свою трудоспособность на 20 %, можно задаться вопросом, отражает ли подобный показатель реальное улучшение навыков или просто соответствие ожиданиям работодателей, размывая грань между образованием как средством личного роста и образованием как средством обеспечения корпоративной готовности [Ebzeeva & Dugalich, 2023].

Рассмотрим «программу профессионального развития» Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, разработанную в партнерстве с ведущими экономическими институтами с целью интеграции студентов в мировой финансовый рынок. Студенты проходят серию узкоспециализированных тренингов, практикумов и семинаров, основанных на конкретных примерах, однако структура программы обнаруживает внутреннюю напряженность. Хотя эти программы якобы готовят студентов к работе на высоких должностях, метрика «успешного трудоустройства» (когда 85 % участников получают работу в течение шести месяцев) заслоняет реальность студенческого долга и завышенной квалификации, которые могут последовать

за этим, создавая пространство, где успех одновременно измеряется и не измеряется, в зависимости от того, какие показатели выделяются [Zolotina, Serpukhova, & Kurkina, 2023]. В модели «карьерный успех» определяется не только знаниями и навыками, но и умением ориентироваться в сложностях корпоративных ожиданий и рыночных реформ образования.

Двусмысленность продолжает углубляться при анализе таких совместных программ, как «Библиотека карьеры» Джорджтаунского университета в Катаре, которая объединяет академические исследования со стратегиями управления карьерой. Здесь студентов учат «мыслить, как профессионалы», участвуя в реальных проектах с многонациональными компаниями. Понятие «мыслить, как профессионал» допускает множество толкований: подразумевает ли оно усвоение корпоративных идеологий или же свидетельствует о развитии критического, отраслевого опыта? Сообщается, что рост числа трудоустройств почти на 30 % – это одновременно и триумф, и парадокс: хотя программа, очевидно, способствует трудоустройству, она может одновременно сужать интеллектуальный охват академического опыта, слишком тесно увязывая его с непосредственными требованиями промышленности [Usova, 2023].

Анализ данных о влиянии сотрудничества между университетами и крупными корпорациями показывает многогранность результатов: с одной стороны, статистика свидетельствует об осязаемом увеличении числа трудоустройства выпускников в компаниях-партнерах; с другой стороны, глубина этого успеха требует изучения. (Рис. 1.)

Например, процент выпускников, трудоустроенных в компании-партнеры, показывает, казалось бы, четкую корреляцию: в Томском политехническом университете 65 % выпускников получили работу в компаниях, уча-

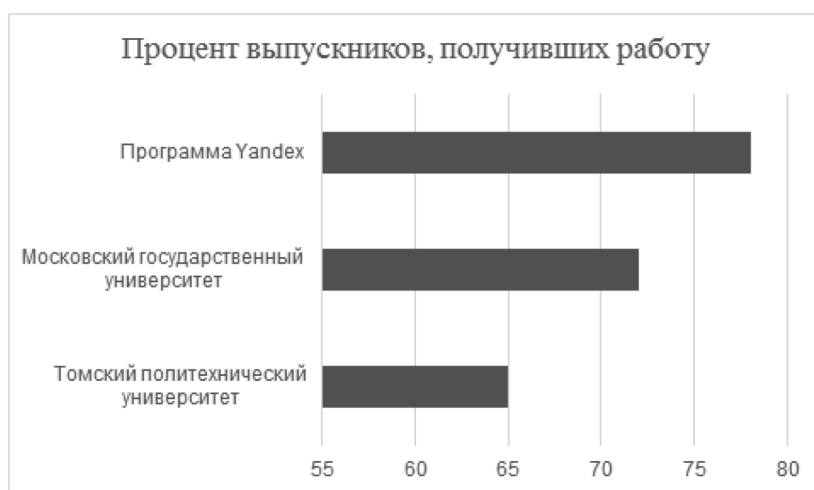


Рис. 1. Показатели трудоустройства выпускников в партнерских программах с корпорациями

ствующих в долгосрочном сотрудничестве с вузом, однако эта цифра, хотя и значительная, вызывает вопрос о том, объясняется ли успех исключительно навыками, приобретенными в ходе сотрудничества, или же он отражает заранее определенное соответствие между учебными программами вузов и требованиями компаний [Belskaya & Sholokhova, 2023]. Неоднозначность успеха заключается в балансе между «трудоспособностью» (термин, часто используемый для описания готовности выпускников к рынку труда) и образовательной миссией самого учебного заведения, что позволяет предположить, что карьерные результаты могут быть как продуктом академической строгости, так и рыночной ориентации, оставляя точную причину этих результатов предметом интерпретации.

В другом случае сотрудничество Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова с несколькими финансовыми институтами показало, что 72 % выпускников были трудоустроены в течение шести месяцев. К цифровому успеху следует относиться с осторожностью: хотя он и предполагает прямую выгоду от партнерства, взаимодействие возможностей налаживания контактов, наставничества и престижа учебного заведения усложняет картину. Является ли эта статистика трудоустройства следствием внутренней ценности полученного образования или репутационного капитала, полученного благодаря сотрудничеству с влиятельными корпоративными структурами? В данном случае «эффект престижа» (часто непроизносимая сила в трудоустройстве выпускников) действует в тандеме с фактическим развитием навыков, создавая многослойное понимание успеха [Zolotina, Serpukhova, & Kurkina, 2023]. Роль корпоративного сотрудничества в формировании карьеры выпускников не является ни линейной, ни однозначной – она существует в спектре влияний, которые невозможно легко разделить.

Исследование программы профессионального развития Yandex в России дает дополнительные цифровые данные: 78 % выпускников программы сообщили о повышении числа предложений о работе в течение года после завершения обучения – прямое влияние этих цифр следует рассматривать критически. Данные свидетельствуют о положительной динамике, но отражает ли она развитие ключевых компетенций или просто соответствие технологическим рамкам, ценным самой Yandex? Термин «технологическая адаптивность» отражает эту динамику, когда выпускники готовятся не просто к трудоустройству, а к интеграции в конкретную корпоративную структуру, что ставит вопрос о том, не может ли такое сотрудничество непреднамеренно сузить рамки карьерного роста, а не расширить их [Ebzeeva & Dugalich, 2023]. Эти цифры подчеркивают парадоксальную природу корпоративно-академического партнерства: оно дает очевидные преимущества и одновременно ставит под

сомнение автономию учебных заведений в определении того, что такое «карьерный успех».

Внедрение новых цифровых инструментов для содействия карьере в Томском политехническом университете, который сообщил о 20-процентном росте числа вакансий благодаря «цифровой карьерной среде», является примером еще одного аспекта двусмысленности. Хотя показатели трудоустройства свидетельствуют об эффективности, остается открытым вопрос, является ли этот рост свидетельством реального повышения компетенций студентов или результатом эффективных алгоритмов подбора и процессов найма, ставших возможными благодаря цифровизации. Здесь на первый план выходит термин «цифровое посредничество», предполагающий, что технологии, облегчая доступ к рабочим местам, могут также заслонять качественные аспекты развития карьеры, которым способствуют традиционные формы образования [Belskaya, Sholokhova, 2023]. Поэтому успех таких программ зависит не только от количества, но и от нюансов взаимодействия технологической инфраструктуры и человеческого развития.

Анализ данных, полученных в рамках этих совместных программ, подчеркивает как измеримый успех, так и присущую корпоративно-академическому партнерству неоднозначность в формировании карьеры выпускников. Цифровые показатели, такие как 65 %, 72 % и 78 %, указывают на четкие результаты, но в то же время скрывают сложность процессов, лежащих в их основе, и поднимают критические вопросы об истинных движущих силах развития карьеры. Вопрос о том, что имеет наибольший вес в определении успешности выпускника – «возможность трудоустройства», «престиж» или «технологическая адаптивность», – остается открытым. Он ставит под сомнение простоту этой статистики и заставляет глубже задуматься о меняющейся роли образования в корпоративизированном мире.

Современная «триадическая модель поддержки карьеры» – новый термин, описывающий взаимодействие между учебными заведениями, студентами и работодателями, – выявляет как сильные стороны, так и недостатки существующих подходов к управлению карьерой. Суть этой модели заключается в способности каждой из сторон адаптироваться к меняющимся потребностям рынка труда, тем не менее жесткость некоторых образовательных систем часто препятствует реализации ее потенциала. Например, несмотря на то, что центры карьеры являются неотъемлемой частью связи студентов с возможностями трудоустройства, их способность реагировать на быстрые технологические сдвиги, особенно в таких отраслях, как ИТ, по-прежнему ограничивается устаревшими административными структурами и негибкими учебными программами [Maksimov, Morozova, 2023]. Пробел свидетельствует о необходимости соз-

дания в университетах «гибкой адаптационной инфраструктуры», позволяющей незамедлительно интегрировать навыки и компетенции, актуальные для отрасли, через обратную связь между работодателями и учебными заведениями в режиме реального времени.

Критический анализ «систем обучения, ориентированных на работодателя» (термин, призванный охватить развитие навыков, ориентированных на корпорации, в рамках университетских структур) показывает, что, хотя согласование корпоративных потребностей и образовательных целей повышает трудоспособность, оно часто ставит во главу угла узкие, ориентированные на рынок компетенции, а интеллектуальный рост студентов. Неизбежное противоречие между «возможностью трудоустройства» и «академической автономией» – двумя понятиями, которые должны сосуществовать, но часто сталкиваются, – подчеркивает сложность этой динамики. Например, сотрудничество между университетами и ИТ-компаниями в России показало, что, хотя студенты быстро приобретают необходимые технические навыки, их адаптивность и критическое мышление – навыки, жизненно важные на нестабильном глобальном рынке, – иногда развиты недостаточно [Macedo et al.] Чтобы решить эту проблему, университеты должны разработать «двойную систему компетенций», в которой знания, специфичные для конкретной отрасли, уравновешиваются передаваемыми навыками, что способствует формированию целостного подхода к готовности к карьере.

В данном контексте роль центров карьеры должна измениться, чтобы поддержать то, что можно назвать «непрерывным процессом трудоустройства» – систему, которая выходит за рамки простого трудоустройства и включает в себя долгосрочный карьерный рост, наставничество и непрерывное профессиональное развитие. Анализ модели трехстороннего взаимодействия Белгородского государственного университета, которая направлена на развитие постоянных партнерских отношений между студентами, работодателями и учебными подразделениями, показывает, что 68 % выпускников трудоустраиваются в течение шести месяцев после окончания вуза, успех программы не ограничивается этими цифрами. Она также подчеркивает важность постоянного участия работодателей в формировании карьерных траекторий и после первоначального трудоустройства [Vogdanov, 2022]. Неоднозначность показателей «карьерного успеха» (часто сводящихся к статистике краткосрочного трудоустройства) ограничивает наше понимание долгосрочного профессионального роста – аспект, требующий дальнейших исследований и разработки комплексных инструментов мониторинга карьеры.

Важным предложением по улучшению сотрудничества между учебными заведениями и работодателями является внедрение «адаптивных экосистем учебных

программ» – образовательных рамок, разработанных для быстрой интеграции обратной связи от промышленности и новых технологий в академические программы без ущерба для целостности традиционных дисциплин. Такой подход контрастирует с существующими во многих университетах «статичными моделями учебных планов», которые плохо подходят для областей, переживающих быстрый технологический прогресс. В исследовании, проведенном в Ирландии, показано, как интеграция в программы бакалавриата семинаров, ориентированных на работодателей, повысила уровень готовности выпускников к работе на 12,3 %, что свидетельствует об эффективности прямого участия работодателей в формировании учебного контента [O'Regan et al.] Долгосрочная устойчивость таких систем зависит от их способности поддерживать академическую строгость и одновременно реагировать на колебания потребностей промышленности – баланс, которого многим учебным заведениям еще предстоит достичь.

Разработка «гибридных моделей наставничества» – программ, сочетающих академическое руководство с наставничеством в промышленности, – может сократить разрыв между теоретическими знаниями и их практическим применением. Такие модели обеспечат студентов не только техническими навыками, но и социальным капиталом, необходимым для навигации в профессиональной среде. Например, программы наставничества в крупных технологических компаниях, таких как Yandex, демонстрируют, как подобные структуры могут значительно улучшить результаты обучения студентов: 78 % студентов-наставников отмечают высокую трудоспособность и удовлетворенность работой в течение первого года после трудоустройства [Ebzeeva & Dugalich, 2023]. Тем не менее, эти программы должны быть структурированы, чтобы не свести наставничество к простому расширению корпоративных интересов, обеспечивая студентам также руководство по долгосрочному карьерному развитию и интеллектуальному росту.

Для дальнейшей оптимизации карьерного роста университеты должны внедрять «системы продольного отслеживания занятости», которые выходят за рамки непосредственных показателей после окончания вуза и предоставляют данные о карьерном росте выпускников, их удовлетворенности работой и адаптивности в течение пяти-десяти лет. Это позволит вузам оценить истинное влияние своих образовательных программ на долгосрочный карьерный успех, а не полагаться на краткосрочную статистику трудоустройства, которая в настоящее время доминирует в показателях служб карьеры. Внедрение таких систем позволит понять результаты обучения выпускников, выяснить, приводит ли первоначальное трудоустройство к устойчивому карьерному росту или же студенты попадают на краткосрочные должности, предоставляющие ограниченные возможности для продвижения.

Чтобы устранить неравенство в результатах карьерного роста в разных областях, университеты должны внедрить так называемые «модели карьерной стратификации по конкретным областям» – системы, учитывающие требования и карьерные траектории различных академических дисциплин. Например, если выпускники НТИМ часто пользуются прямыми партнерскими связями с промышленностью и высокими показателями трудоустройства, то выпускникам гуманитарных и социальных наук требуются иные формы поддержки, такие как доступ к профессиональным сетям, возможности обучения на основе проектов и семинары по развитию навыков с учетом нелинейных карьерных путей. Такой стратифицированный подход позволит обеспечить, чтобы карьерные службы отвечали разнообразным потребностям студентов всех академических областей, а не отдавали предпочтение одним дисциплинам перед другими, что является распространенной проблемой в нынешнем сотрудничестве университетов и работодателей [Litvinova, 2022].

Существующие подходы к управлению карьерой демонстрируют определенный успех, они часто ограничены узкими определениями трудоустройства и чрезмерной зависимостью от краткосрочных показателей. Чтобы действительно оптимизировать карьерное развитие выпускников, университеты должны принять гибкие, адаптивные и долгосрочные стратегии, учитывающие реалии современного рынка труда. Разрабатывая «адаптивные экосистемы учебных программ», «модели гибридации наставничества» и «системы продольного отслеживания занятости», учебные заведения могут лучше согласовывать свои программы с потребностями студентов и работодателей, гарантируя, что выпускники не только готовы к первому месту работы, но и готовы к постоянному профессиональному росту в условиях постоянно развивающейся глобальной экономики.

В настоящем исследовании систематически рассматривается природа управления карьерой в рамках взаимоотношений между учебными заведениями и крупными работодателями, что позволяет выявить как непосредственные результаты, так и скрытые сложности, заложенные в рамках сотрудничества. Центральное место в анализе занимает концепция «трехсторонней модели карьерного взаимодействия», которая служит основой для понимания того, как университеты, студенты и корпорации объединяются в наполненную напряжением экосистему. Исследование вносит вклад в дискуссию об управлении карьерой, вводя новые термины, такие как «континуум выпускников» и «адаптивные экосистемы учебных программ», которые обогащают теоретический словарь, связанный с развитием карьеры. Эти термины не только уточняют текущие дебаты, но и открывают новые возможности для практического при-

менения, в частности, для разработки чутких и интегрированных систем поддержки карьеры.

Результаты исследования подчеркивают необходимость двойного подхода к управлению карьерой: такого, который бы уравнивал непосредственные показатели трудоустройства (например, показатели трудоустройства после окончания вуза, часто называемые ключевыми показателями успеха учебного заведения) с долгосрочным карьерным ростом и адаптивностью, что остается недостаточно изученным аспектом в большинстве существующих исследований. Введение «систем продольного отслеживания занятости» в качестве предложения для будущей практики указывает на необходимость выхода за рамки краткосрочных результатов (часто ограниченных непосредственными потребностями рынка труда) в сторону устойчивых карьерных траекторий. Многоуровневый подход к сбору и анализу данных, в котором сочетаются количественные и качественные показатели, представляет собой важнейшее достижение в теории управления карьерой, предлагая переход от транзакционных моделей занятости к трансформационным моделям профессионального развития.

Вклад этой статьи в практику управления карьерой заключается в ее способности синтезировать многочисленные направления исследований в единую структуру, в которой традиционные методы (наставничество, стажировки и центры карьеры) переоцениваются через призму «адаптивных взаимодействующих систем» между академическими и промышленными кругами. Эти системы, как показано в исследовании, не статичны, а развиваются в ответ на технологические, экономические и социальные сдвиги, что требует постоянной рекалибровки партнерских отношений между университетом и промышленностью. Предложенные «модели гибридации наставничества» еще больше уточняют концептуальные границы профориентации, объединяя академическое и корпоративное наставничество в единый, бесшовный процесс, в котором особое внимание уделяется как приобретению навыков, так и развитию социального капитала. Это, в свою очередь, обеспечивает целостное понимание карьерного успеха, который теперь определяется не только первоначальным трудоустройством, но и способностью ориентироваться в профессиональных сетях с течением времени.

Что касается перспектив будущих исследований, то данное исследование открывает множество путей для детального изучения. Одна из ключевых областей для дальнейшего изучения лежит на пересечении понятий «содействие цифровой карьере» и «устойчивость человеческого капитала» – терминов, которые отражают растущее значение технологического посредничества в развитии карьеры, но в то же время подчеркивают не-

обходимость адаптации человека на автоматизированном и нестабильном рынке труда. Роль искусственного интеллекта в формировании карьерных траекторий – посредством предиктивной аналитики, автоматизированных платформ для подбора персонала и преподавания, основанного на алгоритмах, – требует анализа, учитывающего как потенциальные преимущества, так и этические проблемы, связанные с такими технологиями. В литературе существует очевидный пробел в отношении продольного воздействия такого сотрудничества на различные группы студентов, особенно с точки зрения пола, социально-экономического положения и области обучения – пробел, который будущие исследования должны устранить, используя стратифицированные методы сбора данных.

Данная статья не только вносит вклад в академиче-

ский дискурс об управлении карьерой, но и закладывает основу для дальнейшего теоретического и практического развития, поощряя критическое отношение к эволюционирующей природе партнерств между университетами и промышленностью. Интеграция новых концептуальных рамок (таких как «двойные рамки компетенций» и «системы обучения, ориентированные на работодателя») бросает вызов статус-кво и предлагает заинтересованным сторонам переосмыслить сами основы развития карьеры, давая понять, что будущее управления карьерой зависит от нашей коллективной способности адаптироваться, внедрять инновации и переосмысливать устоявшиеся практики в свете новых реалий. Многоуровневый дискурс, насыщенный смысловыми связями и перекрестными ссылками, служит одновременно призывом к действию и дорожной картой для будущих исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ariani M., Kamil I., Irawan I., & Usmar U., 2023. EDUCATION UNDERSTANDING CAREER OPPORTUNITIES AND PROFESSIONAL CHALLENGES OF ACCOUNTING AND MANAGEMENT GRADUATES. ICCD. <https://doi.org/10.33068/iccd.v5i1.643>.
2. Asaliev A., & Druzhinina E., 2021. Current Experience of Graduates' Career Planning and Its Use for Identifying Requirements and Setting Goals for Career Centers at Universities. Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics. <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2021-5-122-128>.
3. Belskaya E., & Sholokhova I., 2023. INFORMATION-DIGITAL ENVIRONMENT FOR PROMOTING EMPLOYMENT OF GRADUATES OF ENGINEERING UNIVERSITY. Izvestiya of the Samara Science Centre of the Russian Academy of Sciences. Social, Humanitarian, Medicobiological Sciences. <https://doi.org/10.37313/2413-9645-2023-25-88-5-11>.
4. Bogdanov D., 2022. Career Guidance for Students and Graduates (A Case Study of Belgorod State National Research University). Journal of Employment and Career. <https://doi.org/10.56414/jec.2022.6>.
5. Boiarska-Khomenko A., Zolotukhina S., & Druganova O., 2021. Experience of formation of readiness for professional career growth of Postgraduates of H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University., 2021, pp. 24-32. <https://doi.org/10.24195/2617-6688-2021-1-3>.
6. Ebzeeva Y., & Dugalich N., 2023. Graduates' employment as an aspect of the university's activities. Alma mater. Vestnik Vysshey Shkoly. <https://doi.org/10.20339/am.03-23.075>.
7. Fernando R., Kularathna E., & Kumarasinghe I., 2023. Employability of Management Graduates of State Universities in Sri Lanka: Problems and Prospects. International Journal of Governance and Public Policy Analysis. <https://doi.org/10.31357/ijgppa.v4i1.6217>.
8. Julien B., Lexis L., & Church J., 2023. A career research module promotes career exploration and understanding of the labour market and transferable skills. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability. <https://doi.org/10.21153/jtlge2023vol14no1art1498>.
9. Littleton C., Townsin L., & Beilby J., 2023. The motivations of stakeholders when developing university industry collaborations in an Australian university: three case studies. Journal of Higher Education Policy and Management, 45, pp. 481 – 494. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2023.2191608>.
10. Litvinova G., 2022. SOCIAL TECHNOLOGIES IN THE CONTEXT OF EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES. SCIENTIFIC REVIEW. SERIES 2. HUMAN SCIENCES. <https://doi.org/10.26653/2076-4685-2022-1-2-05>.
11. Litvinyuk A., Kartashova L., Zhuravlev P., & Ivanova-Shvets L., 2022. Features of Labor Behavior of Graduates of Postgraduate Studies in Russia. Proceedings of the IX International Scientific and Practical Conference "Current Problems of Social and Labour Relations" (ISPC-CPSLR 2021). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220208.044>.
12. Macedo R., Veloso E., Pinsky V., & Trevisan L., 2023. Career management in digital age: a study of leadership's competencies and practices applied for IT professionals. Revista de Administração da UFSM. <https://doi.org/10.5902/1983465969082>.
13. Makhotaeva M., & Bakumenko O., 2022. Factors Influencing Post-Study Employment by International Graduates of Regional Universities (Case of Northwestern Federal District of the Russian Federation). Vysshee Obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-11-90-105>.
14. Maksimov M., & Morozova E., 2023. DEVELOPMENT OF THE HR MANAGEMENT SYSTEM IN RUSSIAN IT-COMPANIES UNDER THE SANCTIONS POLICIES. EKONOMIKA I UPRAVLENIE: PROBLEMY, RESHENIYA. <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2023.05.04.005>.
15. Mironova M., Goncharova Y., & Markova S., 2023. TRANSFORMATION OF THE ACTIVITY OF CAREER CENTERS OF RUSSIAN UNIVERSITIES IN MODERN CONDITIONS. Vestnik Altaiskogo Gosudarstvennogo Pedagogiceskogo Universiteta. <https://doi.org/10.37386/2413-4481-2023-4-52-59>.
16. Nagibina N., & Nagibin S., 2023. NAMING IN FORMING A CREATIVE CONCEPT OF THE EMPLOYER'S VALUE PROPOSITION (EVP). Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-4-70-76>.
17. O'Regan M., Carthy A., McGuinness C., & Owende P., 2022. Employer collaboration in developing graduate employability: a pilot study in Ireland. Education + Training. <https://doi.org/10.1108/et-03-2022-0081>.

18. Razumova T., & Yanchuk O., 2021. OPPORTUNITIES AND RISKS OF REMOTE FORMS OF EMPLOYMENT FOR UNIVERSITY STUDENTS AND GRADUATES. *Social & labor research*. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98>.
19. Rudakov V., Kiryushina M., Figueiredo H., & Teixeira P., 2022. Early career gender wage gaps among university graduates in Russia. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/ijm-03-2021-0206>.
20. Sysoeva M., & Shabashova E., 2023. TEACHING ENGLISH AT THE MASTER'S DEGREE COURSE "LEADERSHIP AND COMMUNICATION IN SCIENCE, INDUSTRY AND EDUCATION". *Journal of Teaching English for Specific and Academic Purposes*. <https://doi.org/10.22190/jtesap230821042s>.
21. Usova T., 2023. Careers Library: Unconventional collaboration to boost learning. *LIBER Quarterly: The Journal of the Association of European Research Libraries*. <https://doi.org/10.53377/lq.13612>.
22. Vyunitskaya E., 2023. GRADUATES FROM DEPARTMENT OF ORIENTAL LANGUAGES ACCORDING TO QUESTIONNAIRE OF PRAGUE COMMITTEE FOR CELEBRATION OF THE 175TH ANNIVERSARY OF MOSCOW UNIVERSITY. *RSUH/RGGU Bulletin. Series Eurasian Studies. History. Political Science. International Relations*. <https://doi.org/10.28995/2686-7648-2023-2-52-60>.
23. Zavyalova E., Posokhova S., Lisovskaya A., Kosheleva S., & Sokolov D., 2023. Executive education (MBA) as a factor of career development of women managers. *Vestnik of Saint Petersburg University. Management*. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2023.302>.
24. Zolotina O., Serpukhova M., & Kurkina K., 2023. HR-branding as a strategy for attracting student audience. *Economics and Management*. <https://doi.org/10.35854/1998-1627-2023-9-1109-1116>.

© Лобанова Елена Владиславовна (lobanova@rosnou.ru), Сапожников Георгий Павлович (g.p.sapozhnikov@gmail.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»