Л. Г. ПАК, Е. Г. КАМЕНЕВА, Л. А. КОЧЕМАСОВА

Формирование культуры трудоустройства выпускников вузов

Введение. В условиях мирового экономического кризиса и вызванных им существенных изменений в сфере труда и занятости актуализируется востребованность успешного трудоустройства выпускников вуза в целях продуктивного решения социально-экономических задач современного общества. Многие студенты не могут устроиться на работу, что означает сокращение значительной части квалифицированных специалистов с высшим образованием, выступающих стратегическим ресурсом прогрессивного развития социума.

Цель статьи – разработать и научно обосновать внеучебную программу формирования культуры трудоустройства выпускников вузов на основе модульного подхода.

Материалы и методы. В исследовании приняли участие 564 студента старших курсов российских вузов (бакалавриат, магистратура). Проведено онлайн-анкетирование студентов на выявление проблемных областей и перспектив их трудоустройства. Продиагностированы параметры и характеристики сформированности культуры трудоустройства студентов с использованием комплекса валидных диагностических методик. Достоверность полученных данных проверялась с помощью χ^2 -критерия Пирсона.

Результаты исследования. В исследовании разработана авторская программа формирования культуры трудоустройства выпускников вузов. Сущность программы – развитие у студентов умений поиска работы, самопрезентации, самопродвижения, самоимиджирования, составления резюме, эффективной коммуникации, командной работы, креативного решения задач, прогнозирования траектории трудовой занятости после окончания вуза. В результате реализации программы в экспериментальной группе зафиксировано значимое повышение уровня сформированности культуры трудоустройства студентов ($\chi^2_{\text{эмп}} = 26,554$) по сравнению с обучающимися контрольной группы, не показавших положительную динамику в уровне измеряемой личностной характеристики ($\chi^2_{\text{эмп}} = 0,334$) в ходе опытно-поисковой работы.

Обсуждение и заключение. Выявлено, что результативность формирования культуры трудоустройства выпускников вузов повышается с использованием модульного структурирования внеаудиторной программы (коммуникативный, фасилитационный, социально-правовой, управленческий, психолого-педагогический, проектный, информационно-интерактивный модули).

Ключевые слова: трудоустройство, высшее образование, проблемные области трудоустройства, молодые специалисты, культура трудоустройства, прогнозирование профессионального будущего

Ссылка для цитирования:

Пак Л. Г., Каменева Е. Г., Кочемасова Л. А. Формирование культуры трудоустройства выпускников вузов // Перспективы науки и образования. 2021. № 6 (54). С. 172-191. doi: 10.32744/pse.2021.6.12

L. G. PAK, E. G. KAMENEVA, L. A. KOCHEMASOVA

Formation of university graduates employment culture

Introduction. Successful employment of university graduates is necessary for the productive solution of socio-economic problems of modern society. It is a particularly urgent task in the context of the global economic crisis and the significant changes of labor and employment area caused by it. Many students are not able to get a job, which means a significant lack of qualified specialists with higher education, who are strategic resources for the progressive development of society.

This article aims to develop and give scientific justification for the extracurricular program of the Formation of University Graduates Employment Culture based on a modular approach.

Materials and methods. The study involved 564 senior students of Russian universities (bachelor's degree, master's degree). Online survey was conducted to identify problem areas and prospects for employment. The parameters and characteristics of the formation of student's employment culture are diagnosed using a set of valid diagnostic techniques. The reliability of the data obtained was checked using the Pearson's chi-squared (χ^2) test.

Results. The author's program for the formation of university graduates' employment culture was developed in the course of the study. The essence of the program is the development of students' skills of job search, self-presentation, self-promotion, self-image, CV writing, effective communication, teamwork, creative problem solving, forecasting the trajectory of employment after graduation. A significant increase in the formation of student's employment culture level was recorded as a result of the program implementation in the experimental group ($\chi^2_{\text{emp}} = 26.554$) compared with the students of the control group who did not show positive dynamics in the level of the measured personal characteristics ($\chi^2_{\text{emp}} = 0.334$) during the experimental work.

Discussion and conclusion. The study has resulted that the effectiveness of the formation of university graduates' employment culture increases with the use of modular structuring for extracurricular programs (communicative, facilitation, socio-legal, administrative, psychological and pedagogical, project, information and interactive modules).

Keywords: employment, higher education, problematic areas of employment, young professionals, employment culture, forecasting the professional future

For Reference:

Pak, L. G., Kameneva, E. G., & Kochemasova, L. A. (2021). Formation of university graduates employment culture. *Perspektivy nauki i obrazovania – Perspectives of Science and Education*, 54 (6), 172-191. doi: 10.32744/pse.2021.6.12

Введение

Проводимые в мире экономические реформы привели к возникновению таких явлений как неполная занятость и безработица. Наиболее уязвимыми в процессе поиска своего места на рынке труда являются выпускники вузов (самый проблемный сегмент рынка молодежного труда), не имеющие значимого профессионального опыта в избранной сфере деятельности, навыков адекватного реагирования на поступающие вызовы и требования со стороны работодателей, достаточных реальных представлений относительно условий труда, уровня заработной платы и возможностей для карьерного роста. Молодые специалисты, окончившие вузы, оказались практически без перспектив из-за изменяющихся темпов развития экономики, глобальной пандемии коронавируса, преобразованного характера трудовой деятельности (взаимообусловленность онлайн и офлайн форматов, временная трудовая занятость, обновленные критерии качества продукции и услуг), что актуализирует значимость формирования культуры трудоустройства выпускников вузов в изменяющихся условиях современной действительности.

Обществу требуются выпускники вуза, нацеленные на трудоустройство по полученной специальности, в логике персональной ответственности за реализацию трудовых функций и действий, с учетом общественной пользы и личностной эффективности.

Проблема формирования культуры трудоустройства выпускников высших учебных заведений характерна как для России, так и для стран Евросоюза, в связи с высоким уровнем молодежной безработицы, рассматриваемым в аспекте неиспользуемого трудового потенциала квалифицированной рабочей силы, индикаторов экономического дисбаланса, устойчивости / неустойчивости мировой экономики.

По данным Статистической службы Европейского союза (Евростат) в июне 2021 года 2,967 миллиона молодых людей (до 25 лет) были безработными в ЕС и уровень безработицы среди молодежи составил 17,0%, что обуславливает возникновение широкого круга социальных проблем (дезадаптация, дезинтеграция, социальное отчуждение, преступность) [1]. В России результаты выборочных обследований рабочей силы 2020 (статистический сборник Росстата) показывают, что безработными считаются 17,6% молодежи 20-24 лет. При этом по итогам второго квартала 2020 года численность безработных выпускников системы высшего образования в России, окончивших учебные заведения в предыдущем (2019) году, составила более 73 тысяч человек [2].

Достаточно высокий процент «нетрудоустроенности» выпускников вузов как в России, так и в европейских странах является базой для маргинализации и возникновения у молодых людей различных социальных патологий, а также означает сокращение значительной части квалифицированных специалистов, выступающих стратегическим ресурсом прогрессивного развития социума. При этом статусы «нетрудоустроенный выпускник», «образованный безработный» имеют «негативное значение для личностной и профессиональной репутации самих выпускников; для общества, которое лишается положительного эффекта от инвестиций в образование своих граждан и устойчивой стратегии прогрессивного развития; для вузов, чей уровень конкурентоспособности может снизиться до опасных пределов» [3, с. 2].

В этой связи перед системой высшего образования встает задача поиска качественно новых подходов к формированию культуры трудоустройства студентов с позиции

модернизации деятельности отделов вузовской системы трудоустройства выпускников, дополняющих содержание профессиональной подготовки студентов умениями и компетенциями грамотного построения профессиональной карьеры, самостоятельного поиска работы, презентации собственных конкурентнозначимых характеристик с учетом запросов изменяющегося рынка труда.

В образовательной практике накоплен положительный опыт и разные формы подготовки молодых специалистов к вхождению на рынок труда. Однако программы, описывающие результативные модели содействия трудовой занятости студентов, не позволяют в полной мере целостно активизировать субъектную позицию выпускников в прогнозировании профессионального будущего в вузовской системе трудоустройства (смысловой ориентир субъектности) с учетом организации «угасающей помощи» (scaffolding) специалистов-фасилитаторов в ходе постепенного наращивания знаний и умений трудоустраиваемости студентов, приобретения самостоятельности и ответственности в формировании культуры трудоустройства после окончания вуза (смысловой ориентир фасилитации), с позиции целостного развития у выпускников как общепрофессиональных и профессиональных компетенций (жесткие навыки «hard skills»), так и универсальных (социально-личностных) компетенций (мягкие навыки «soft skills») в тесном сотрудничестве с работодателями (смысловой ориентир партнерства).

Цель исследования состоит в разработке и научном обосновании внеучебной программы формирования культуры трудоустройства выпускников вузов на основе модульного подхода.

Задачи исследования: анализ отечественных и зарубежных источников, посвященных теоретическим и практическим аспектам вхождения выпускников вузов на рынок труда; проведение анкетирования на выявление проблемных областей трудовой занятости молодых специалистов; разработка внеучебной программы формирования культуры трудоустройства выпускников вузов на основе модульного подхода; представление результатов опытно-поисковой работы.

Гипотеза исследования: молодые люди могут успешно трудоустроиться и конкурировать между соискателями рабочих мест на рынке труда, если они получают дополнительные знания и компетенции в сфере первичного вхождения на рынок оплачиваемого труда посредством реализации внеучебной программы формирования культуры трудоустройства выпускников вузов на основе модульного подхода.

Обзор литературы

В силу большого интереса к вопросу трудовой занятости молодежи растет объем научных публикаций по данной проблеме, поэтому аналитический обзор публикаций является важным и необходимым этапом исследовательского поиска.

Проблема формирования культуры трудоустройства выпускников вузов стремительно привлекает внимание исследователей в связи с традиционно высоким уровнем безработицы молодых людей и необходимостью оптимизации использования профессионально подготовленных, квалифицированных специалистов в вузе в целях прогрессивного развития общества [4]. Так, S. A. Pavlova и авт. исследуют вопросы о глобальных и частных причинах, следствиях безработицы молодых людей как государственной и социальной проблемы [5]. V. V. Fursova и авт. [6], Н. И. Чернышева [7] изучают социально-экономические последствия молодежной безработицы, которые ве-

дут к негативным последствиям: проблемы в профессиональном развитии субъектов, прогнозировании будущего с позиции адекватного восприятия уровня собственной квалификации, проявлений социальной дезадаптации и девиантного поведения. И. В. Вирина считает, что «борьба с молодежной безработицей, порождающей социальную незащищенность и ощущение отверженности молодых людей, могла бы внести значительный вклад в развитие мировой экономики» [8, с. 7]. Уровень молодежной безработицы как специфический индикатор адаптации молодых людей на рынке труда обуславливает необходимость поиска адекватного выхода из сложившейся ситуации посредством формирования культуры трудоустройства выпускников вузов для повышения мобильности и конкурентоспособности рабочей силы, успешного решения социально-экономических задач в современном мире.

Существенное значение для понимания современных подходов к изучаемому феномену имеет обращение к трудам, описывающим проблемы и возникающие риски первичного вхождения молодых специалистов на рынок профессионального оплачиваемого труда (для того, чтобы наметить более эффективные меры для устранения), такие как:

- несовпадение ожиданий (равнодушие работодателей к красному диплому, требование к наличию стажа работы, «завышенные» материальные ожидания соискателя) (Е. А. Вешкурцева и авт. [9]; A. Al. Nejam и авт. [10]);
- превалирование неформальных каналов поиска специалистов среди работодателей, а именно протекции, ввиду чего значительная часть молодых людей находятся в длительном поиске подходящего места работы (Ф. Р. Сафиуллина [11]);
- несоответствие университетских знаний и умений требованиям современного рынка труда (В. А. Василенко, А. Л. Карпукова [12], Н. Ryzhkova и авт. [13]);
- недостаточная информированность о возможностях трудоустройства (о вакансиях, об обучении или профессиональной переподготовке, о спросе на определенные профессии на рынке труда) (К. S. Ismaylov и авт. [14]);
- страх неудачи или потери работы (Е. В. Креховец, Д. А. Шпилев [15]).

В рамках рассмотрения проблем, препятствующих включению молодых людей в трудовую деятельность, особо отметим глобальную пандемию коронавируса и ее экономические последствия, которые внесли значительные коррективы и обострили существовавшие проблемы первичного вхождения молодых специалистов на рынок. J. Cribb и авт. констатируют, что ввиду пандемии, обрушившейся на общество в последние несколько лет, страхи относительно трудоустройства молодых людей и будущей стабильности на рабочем месте (зарплата, условия работы, социальные гарантии) только усилились [16]. S. Dutta, M. Smita рассматривают влияние пандемии COVID-19 на высшее образование и возникновение различных экономических, информационных, физических, академических проблем студентов, растущее беспокойство о собственном трудоустройстве в современном мире [17]. Г. В. Антонова и авт., также отмечают, что «вынужденная трансформация привычного формата обучения, связанная с пандемией, повлияла на шансы выпускников трудоустроиться после завершения обучения, что актуализирует вопрос выработки адекватных сложившейся ситуации механизмов взаимодействия работодателей с выпускниками по содействию в трудоустройстве, и позволило бы частично снизить риск резкого скачка безработицы среди выпускников, а также минимизировать долгосрочные проблемы разбалансированности спроса и предложения на рынке труда» [18, с. 1249].

Ввиду множества определенных проблем, возникающих в ходе поиска молодыми людьми сферы трудовой занятости, в научных исследованиях рассматриваются вопросы функционирования вузовских отделов трудоустройства студентов. Так, F. Dey, C. Y. Cruzvergara акцентируют внимание на актуализации возможностей вузов, в частности, центров карьеры, удовлетворяющих карьерные и профессиональные потребности студентов в трудоустройстве [19]. Исследователи Г. М. Гаджиев, К. Д. Маитханова, С. А. Рамазанов рассматривают направления деятельности отдела содействия трудоустройству выпускников в высшем учебном заведении с учетом оптимальной адаптации будущих специалистов к постоянно изменяющимся условиям профессиональной среды [20]. Аналогичное решение предлагают П. Семенов, А. Сулих с позиции создания карьер управления при университетах для содействия эффективной занятости молодых людей и регулирования молодежного сегмента рынка труда [21].

Таким образом, краткий анализ научно-педагогической литературы показал, что при достаточной разработанности вопросов, затрудняющих вхождение молодых людей в трудовую деятельность, для дальнейшего изучения остается востребованной проблема формирования культуры трудоустройства выпускников вузов, решение которой определяет преодоление противоречия между традиционными целевыми ориентирами узкопредметного содержания профессиональной подготовки студентов и недостаточной актуализацией потенциала деятельности отделов трудоустройства выпускников с позиции реализации внеучебной программы формирования культуры трудоустройства студентов, определяющей оптимальные пути прогнозирования профессионального будущего и карьеры молодых людей с учетом смысловых ориентиров: фасилитации (своевременная помощь в движении по избранной траектории оптимального трудоустройства), субъектности (активизация субъектной позиции самоопределяющихся молодых людей), партнерства (выстраивание продуктивного социального партнерства с работодателями).

Материалы и методы

В исследовании использованы методы: контент-анализ научно-методической литературы, анкетирование, включенное наблюдение, опытно-поисковая работа.

Всего в исследовании на констатирующем этапе опытно-поисковой работы приняли участие 564 студента старших курсов российских вузов (обучающиеся 4-го курса бакалавриата, 2-го курса магистратуры), 26 преподавателей. Экспериментальные базы: Оренбургский государственный педагогический университет; Казанский национальный исследовательский технологический университет; Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева; Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых; Калмыцкий государственный университет имени Б. Б. Городовикова; Гжельский государственный университет; Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, Бирский филиал Башкирского государственного университета). В ходе эмпирического исследования авторы осуществили анкетный онлайн-опрос студентов (сервис Google Forms – https://docs.google.com/forms/d/10Vs08rwwuSqPz74_mTg-b5WJu60szg6Xpa1QBFH21Kg/edit) на выявление проблемных областей будущей трудовой занятости, перспектив и реалий трудоустройства. Техника анкетного онлайн-опроса включала саму анкету, содержащую закрытые и полужакрытые вопросы. Ис-

пользовался простой алгоритм обработки полученных данных, который заключался в суммировании сырых значений по шкалам.

Анализ анкетного онлайн-опроса проводился по следующим параметрам: направленность студентов на поиск работы по специальности; ожидания выпускников в сфере трудоустройства и их профессиональных перспектив; рискогенные области первичного трудоустройства, с которыми сталкиваются выпускники вузов; сформированность навыков трудоустраиваемости молодых людей; основные направления деятельности вузов по социально-педагогическому содействию трудоустройству выпускников; профессионально-личностные качества молодых специалистов, востребованные работодателями; причины, мешающие реализовать студентам собственный потенциал, качества и способности в будущей трудовой деятельности. На формирующем этапе опытно-поисковой работы с целью выяснения факторов, определяющих продуктивность выхода молодых людей на рынок труда нами была проведена экспериментальная работа со студентами Оренбургского государственного педагогического университета (далее ОГПУ) по реализации авторской внеучебной программы формирования культуры трудоустройства выпускников вузов на основе модульного подхода, осуществляемой отделом профориентационной работы и трудоустройства выпускников ОГПУ, совместно с преподавателями и работодателями. Было выделено две группы: экспериментальная (ЭГ) и контрольная (КГ). В ЭГ группу вошли 135 студентов, в КГ – 134 обучающихся.

Для изучения сформированности культуры трудоустройства студентов с позиции сравнительно-сопоставительного анализа эмпирических данных (на констатирующем и оценочном этапах опытно-поисковой работы) был использован комплекс валидных диагностических методик: тестовая беседа на выявление комплексных знаний о продуктивном трудоустройстве (Л. Г. Пак) [22]; опросник самомониторинга М. Снайдера [23]; методика изучения мотивации профессиональной карьеры (Э. Шейн, перевод и адаптация В. Э. Винокуровой, В. А. Чикер) [24]; шкала самооэффективности Р. Шварцера, М. Ерусалема [25]. Достоверность установления позитивного прироста уровней показателей культуры трудоустройства выпускников вузов проверялась с помощью χ^2 -критерия Пирсона.

В целом задействованные методы позволили обеспечить обоснованность принятого исследования, его теоретических и практических выводов.

Результаты исследования

Формирование культуры трудоустройства выпускников вузов как специально организованный, педагогически сопровождаемый и субъектно-регулируемый процесс поэтапного расширения знаний студентов о поиске работы и вызовах современного рынка труда, становления мотивов нахождения профессиональной ниши в соответствии с образованием и получаемой квалификацией, обогащения мировоззренческих представлений и индивидуального опыта самопрезентации и самопродвижения в выбранную сферу труда, гармоничного развития hard-, soft skills навыков, обеспечивает большую вероятность получения работы и успешность реализации в профессии.

Формирование культуры трудоустройства выпускников выступает приоритетным направлением деятельности вузов, а также гарантией высокого социального статуса

образовательных организаций высшего образования на рынке труда и образовательных услуг региона, страны.

С целью реализации направленности процесса формирования культуры трудоустройства молодых людей в вузе было проведено анкетирование студентов и преподавателей российских вузов с целью выявления проблемных областей первичного вхождения выпускников на рынок труда.

Анализ литературы, опыты работы и анкетирование студентов позволило выявить основные трудности, которые возникают при трудоустройстве молодых специалистов: неполнота информационного обеспечения по проблемам трудоустройства (представления о ситуации на рынке труда, вакансиях в городе, регионе, стране; о способах поиска работы и требованиях работодателей к соискателям) – 38,3%; недостаточность активной и гибкой работы государства, вуза, служб занятости населения над формированием культуры трудоустройства студентов вузов (при этом фиксируется перекладывание ответственности выпускников за собственный выбор на других) – 31,4%; фрагментарно сформированные умения студентов самостоятельного решения проблем трудовой занятости (не достаточно развитые умения ставить цели профессионального и карьерного развития в процессе обучения, размытые навыки трудоустраиваемости, самоменеджмента, саморезентации, самоимиджирования) – 10,6%; недостаточность практических навыков работы по специальности при фундаментальности теоретических оснований профессиональной подготовки (так как у большинства студентов отсутствует опыт работы и при этом присутствует негативное отношение преподавателей к совмещению работы с образовательным процессом) – 10,4 %; размытость перспектив, которые существуют на рынке труда для каждой профессии – 9,9%; (см. рис. 1).

Рисунок 1 Причины возникновения трудностей, связанных с трудоустройством выпускников вузов, в %

Таким образом, анкетирование, направленное на выявление затруднений трудоустройства, показывает, что возникают определенные сложности в работе по поиску молодыми специалистами области трудовой занятости, связанные с противоречиями между: несоответствием ожиданий реализации образа профессионально-трудового поведения молодых специалистов и запросов работодателей к идеалу молодых профессионалов (обуславливающим недопонимание между выпускниками и работода-

лями); углублением профессиональной подготовки и недооценкой целенаправленной внеучебной работы по формированию культуры трудоустройства выпускников вуза и продуктивного выхода на рынок труда.

Студенты вуза стихийно и самостоятельно (эмпирическим путем проб и ошибок) приобретают теоретико-прикладные знания, умения и навыки, позволяющие прогнозировать траекторию собственной трудовой занятости после окончания вуза. Роль авторской внеучебной программы, возможности ее модульного построения в контексте формирования культуры трудоустройства выпускников вуза, явно недооценены и недостаточно исследованы.

Предлагаемая нами **программа формирования культуры трудоустройства выпускников вуза**, содержит определенные разделы.

Теоретический раздел программы предусматривает расширение диапазона специально-профессиональных знаний студентов, необходимых для оптимального трудоустройства и формирования мотивационных установок профессионального самосовершенствования и саморазвития, карьерного роста и достижения акме-вершин в профессии, желания быть востребованным и конкурентоспособным на постоянно изменяющемся рынке труда. При этом происходит развитие у студентов способности гибкого использования различных видов информации, ее оптимального извлечения и интерпретации для оптимальной организации способов познания области эффективного трудоустройства.

Практический блок программы направлен на развитие у студентов умений поиска работы, самопрезентации, составления резюме, навыков эффективной коммуникации, командной работы, креативного решения широкого спектра ситуативных задач по освоению новых профессиональных действий в области трудовой занятости, реализации профессиональных проб, обоснования различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора области профессиональной самореализации.

Контрольный раздел программы предполагает учет результата сформированности культуры трудоустройства выпускников вузов посредством разработанного критериально-диагностического инструментария. Контрольные занятия дают оперативную информацию об уровне личностного прироста знаний и умений в области выстраивания профессионального будущего, степени освоения путей оптимального первичного вхождения на рынок труда, развития soft skills («универсальные», «мягкие навыки XXI века», социально-личностные характеристики) и hard skills (жесткие навыки, связанные с выбранной областью трудовой деятельности) навыков.

Данные разделы реализуются **в рамках семи программных модулей**: коммуникативный, фасилитационный, социально-правовой, управленческий, психолого-педагогический, проектный, информационно-интерактивный. Студенты в рамках индивидуального выбора определяют необходимый лично им модуль, темп его освоения с позиции осуществления постоянной обратной связи. Значимость при реализации программных моделей приобретает организация угасающей помощи (scaffolding) специалистов-фасилитаторов, наставников, мотиваторов, консультантов при которой выпускники в ходе постепенного расширения знаний и умений трудоустраиваемости приобретают все большую самостоятельность и ответственность, как в конструировании профессионального будущего, так и в оценивании собственной культуры трудоустройства.

Конкретизируем содержание каждого модуля внеучебной программы формирования культуры трудоустройства выпускников вузов.

Коммуникативный модуль программы направлен на организацию профессионально ориентированного конструктивного взаимодействия участников образовательных отношений как основы продуктивной реализации профессиональных планов, организации профессиональных действий студентов по нахождению достойного места работы, построению карьеры.

Целью данного модуля являлось развитие способности выпускников продуктивно выстраивать коммуникацию с субъектами трудоустройства с позиции норм речевого и письменного этикета, корпоративной этики, организации и трудового функционала профессионала. К его задачам относят: обогащение знаний об использовании продуктивных техник общения, адекватно конкретным ситуациям трудоустройства; развитие умений достижения взаимопонимания в монологической и диалогической коммуникации; овладение основами культуры устной (собеседование) и письменной речи (резюме, сопроводительное письмо); формирование навыков бесконфликтного общения в разнообразных видах деятельности.

Значимым в данном модуле программы выступили следующие методы, формы, технологии формирования культуры трудоустройства выпускников вузов: деловые игры («Совещание специалистов», «Поиск работы», «Стажировка с выполнением ролей»), телефонные беседы как способ поиска работы (типичные ошибки: ошибка «темпа», ошибка «голоса», ошибка позиции), интенсив-погружение прохождения собеседования (подготовка, эмоциональный настрой встречи, правила поведения, ожидание ответа), публичное представление эссе («Моя трудовая династия», «Мой выбор и трудоустройство в профессии»), брейнрайтинг (выработка и создание новых идей трудовой занятости), тренинг (общения, командообразования), разработка необходимых при устройстве на работу представительских документов (резюме, характеристик, рекомендаций) и т.д.

Фасилитационный модуль программы отражал необходимость реализации деятельности специалистов–фасилитаторов отдела профориентационной работы и трудоустройства выпускников, которые организуют, направляют, стимулируют, оптимизируют процесс осмысления студентами профессионально значимых качеств через образ профессии и определяют развитие необходимых профессионально-личностных характеристик для перспектив получения работы по специальности.

Цель данного модуля заключалась в: содействии студентам в личном и профессиональном росте посредством актуализации индивидуальных ресурсов; преодолении возникающих проблем в профессиональном самоопределении на рынке труда с учетом интересов, устремлений, квалификации выпускников. Задачами модуля являлись: создание эмоционально благоприятной атмосферы за счет особого стиля общения и помогающих взаимоотношений; активизация субъектной формы участия студентов в перспективном проектировании карьеры; «усиление» продуктивности будущего трудоустройства с учетом позитивного решения возникающих трудностей, связанных с поддержкой уверенности в себе, развитием способности к самоанализу и рефлексии, совершенствованием себя (в аспекте профессионального самоопределения), стимулированием на достижение успеха в построение карьерного пути, самопродвижении на рынке труда.

Оптимальными при реализации данного модуля выступили следующие методы, формы, технологии: коучинг, определяющий резервы успешного трудоустройства, тренинги («Безоценочное восприятие», «Профессионально-личностный рост с позиции перехода от учебы к работе»), консультирование (оптимизация эмоционального состояния и уровня самооценки; планирование профессиональной карьеры (конеч-

ные и промежуточные цели, средства их достижения и последовательность этапов)), творческий рефрейминг (получение нового опыта, сдвигающего привычную парадигму мышления), индивидуальная работа с выпускниками по вопросам эффективного поведения на рынке труда с использованием индивидуальной карты «Карьерный маршрутизатор», динамическая фасилитация (Dynamic facilitation), «Развивающая фасилитация» (Developmental facilitation), методы «Стратегия изменений в реальном времени», «Технология участия» (Technology of Participation), «Поиск будущего», дебрифинг (обсуждение с прошлогодними выпускниками, что необходимо поддерживать в собственном поведении, что корректировать) и т.д.

Социально-правовой модуль программы формирования культуры трудоустройства выпускников вузов определял значимость ознакомления студентов с основными нормативно-правовыми документами в сфере трудоустройства для того, чтобы не допускались нарушения трудового законодательства (нередко к ним применимые): стажировку с частичной выплатой заработной платы или без нее (ст. 4 Трудового кодекса Российской Федерации – форма принудительного труда) без оформления трудового договора или его заменой гражданско-правовым договором с минимизацией уровня социальной защищенности; молодые специалисты оказываются участниками нетипичных трудовых отношений (например, работа без оформления в трудовой книжке); к молодым кадрам осуществляется дискриминация по возрастным, национальным, гендерным признакам.

Целью данного блока выступало освоение студентами нормативно-правовых аспектов трудоустройства и готовность к заключению продуктивных трудовых отношений. К его задачам относят: анализ российского законодательства и правоприменительной практики трудоустройства; оформление основных документов, необходимых для трудоустройства (трудовой договор, оформление приема на работу, условия оплаты труда, основания возникновения и прекращения трудовых отношений).

В ходе данного модуля использовались: разбор документации (Трудовой кодекс Российской Федерации, Конституция Российской Федерации, Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и т.д.), метод анализа кейсов, метод «инцидента», метод анализа критических ситуаций с точки зрения их соответствия нормам права, метод аргументации нарушений правовых норм в ходе трудоустройства на работу, консультирование специалистов по правовым вопросам трудоустройства, интенсив-погружение «Права и обязанности работодателя и работника» и т.д.

Управленческий модуль программы формирования культуры трудоустройства выпускников вузов определял удовлетворение запросов работодателей на выпускников, обладающих управленческими качествами: лидерство, готовность проявлять инициативу и принимать нестандартные управленческие решения, личностная самоорганизация, ответственность за принятое решение, способность мобильно корректировать действия в соответствии с изменяющимися обстоятельствами.

Цель данного модуля заключалась в ознакомлении студентов с основами управления людьми, овладении навыками управленческой деятельности и самоорганизации. Задачами блока выступали: освоение теории и практики управленческих и предпринимательских навыков, основных законов командной работы и принципов ведения конкурентной борьбы на рынке трудоустройства; изучение психологических характеристик и особенностей лидерства; развитие умений управлять постановкой и решением профессиональных задач, правильно делегировать задачи в условиях рыночной экономики; освоение технологий организации времени.

Наиболее эффективными методами, формами, технологиями в данном модуле выступили: метод К. Левина «Анализ силового поля» (управление изменениями), метод открытого пространства (Open Space) в формате однодневной управленческой мастерской, метод управления собственным и групповым временем «Тайм менеджмент», метод целеполагания (SMART-технология), метод планирования (матрица Эйзенхауэра, пирамида Франклина), чартрайтинг (бизнес-визуализация, пиктограммы и надписи на флипчарте), квазипрофессиональные деловые совещания, организационно-деловая игра «День в организации», тренинговые занятия «Школа молодого лидера» и т. д.

Психолого-педагогический модуль программы ориентировал на психолого-педагогическое просвещение студентов в области психологии профессионализма, развития профессионального самопознания, определял расширение диапазона знаний о профессии и специальности, должности и карьере, о корпоративной культуре на предприятии / организации и деловом этикете с позиции распространения успешного опыта трудоустройства и формирования образа привлекательности выбранной сферы труда.

Целью данного блока являлось: осознание уровня собственной ресурсобеспеченности в прогнозировании дальнейшего трудоустройства с позиции диссеминации лучших практик трудовой занятости; ознакомление с собственными психологическими особенностями и возможностями их психолого-педагогической коррекции с учетом требований к избираемой профессии. Задачи блока: ознакомление с мотивационной направленностью личности; освоение планирования этапов трудоустройства, определения круга вакансий с позиции собственного профессионально-личностного потенциала, оценки своих ресурсов и ограничений; изучение опыта создания имиджа, самопрезентации, самоидентификации, самомаркетинга, самомониторинга, самопродвижения; усиление заинтересованности в самореализации по приобретенной профессии в ходе распространения опыта результативного трудоустройства молодых специалистов.

Наиболее эффективными методами, формами, технологиями в данном модуле выступили: просмотр фото-видеоматериалов идеальных образцов профессионалов, фотоконкурс «Workday: будни профессионала», анализ видеокейсов компании «Решение: учебное видео» («Адаптация нового сотрудника», «Интервью с соискателем», «Мотивы – наши главные активы», «Откуда берутся цели», «Служебный этикет: деловой костюм», «Управление карьерой» и т.д.), исследование карьерных ориентаций при организации квест-практикума «Профессиональный-стартап» (интерактивные площадки «Выбери меня», «Право знать», «Секретный шифр», «IT-ключ карьеры»), оформление портфолио для трудоустройства, организация временной занятости студентов (работа студенческих отрядов), приглашение на встречу с молодыми людьми выпускников прошлых лет, сделавших удачную карьеру, руководителей кадровых агентств, работодателей и т.д.

Проектный модуль программы формирования культуры трудоустройства выпускников вузов определял необходимость вовлечения студентов для выполнения исследовательских работ по выбранному направлению подготовки / специальности для раскрытия новых граней выбираемой профессии, развития мотивации на трудоустройство в выбранной сфере труда.

Целью данного блока выступило развитие системного и критического мышления, интеллектуальной инициативы, умений работать на результат в выбранной сфере труда; приобретение навыков самостоятельного исследования, научного поиска и управ-

ления проектной деятельностью, позволяющей принять объективные решения о выборе места работы и реализации собственного профессионального предназначения. Его задачи: развитие навыков самостоятельного поиска актуальных идей и инноваций в профессиональной сфере, определяющих «мягкую» адаптацию к особенностям работы по специальности; становление опыта самопрезентации результатов проектной деятельности; активизация исследовательской активности по требованиям работодателей (решение кейсов, запрос на выполнение выпускной квалификационной работы), повышающей востребованность выпускников на рынке труда; ознакомление с программой по привлечению выпускников на исследовательские позиции в вузы и научные организации.

Наиболее эффективными методами, формами и технологиями выступили: исследовательские мастерские («Культура исследователя-профессионала: от цели к воплощению», «Ориентир исследовательского профессионального поиска»), метод свободных ассоциаций, конкурсы на лучший профессиональный проект, исследовательско-тематические Web-квесты, исследовательские рефераты и презентации о своей специальности, метод морфологического анализа, научные мини-курсы по написанию статей, докладов, тезисов, грантов, создание и разработка исследовательских практико-ориентированных программ, проектов и т.д.

Информационно-интерактивный модуль программы повышал информационную осведомленность студентов о состоянии на рынке труда, о прогнозах его развития в контексте планирования карьерного продвижения в профессии.

Цель данного модуля: развитие умений молодых специалистов ориентироваться в информационных потоках на рынке трудовой занятости, адекватно оценивать потребности работодателей, их требования для выработки практических навыков принятия ответственных решений при трудоустройстве. Задачи модуля: изучение информации о потребностях предприятий и организаций в трудовых ресурсах; оптимальное использование социальных сетей, средств массовой информации, официального сайта вуза о мероприятиях по трудоустройству, отслеживания актуальных вакансий.

Наиболее эффективными методами, формами и технологиями выступили: интеллект-карты «Папка» с входящими документами, телеконференции, информационный лабиринт (баскетметод), ментальные карты, инструменты управления списками, метод развития критического мышления «Инсерт», ярмарки вакансий, выставки (проводимые предприятиями и организациями, вузами, государственными службами занятости), профильные олимпиады, метод построения сети контактов, анализ содержания сайтов (hh.ru; <https://orenburg.hh.ru/>; www.trudvsem.ru; superjobxx.ru; www.job.ru; www.zarplata.ru; www.joblist.ru; www.ancor.ru). Для результативности трудоустройства выпускников создана группа для выпускников университета на сайте «В контакте», в рамках которой обсуждались вопросы о вакансиях, размещалась информация о мероприятиях профориентационной направленности в вузе и городе, отзывы и рекомендации работающих молодых специалистов, осуществлялись онлайн-консультации для осознанного выбора студентами профессионально-жизненной стратегии.

Степень эффективности реализации внеучебной программы формирования культуры трудоустройства выпускников вузов на основе модульного подхода определялась путем анализа результатов опытно-поисковой работы в начале (констатирующий этап) и по завершению исследования (оценочный этап).

По итогам проведения опытно-поисковой работы фиксируется тенденция к сокращению студентов экспериментальной группы с низким уровнем сформированности

культуры трудоустройства с 36,9% (констатирующий этап) до 9,8% (оценочный этап) (среднее значение понизилось в 3,8 раза). Высокий уровень культуры трудоустройства выпускников вузов увеличился с 28,7% до 59,3% (среднее значение повысилось в 2,06 раза). Соответственно средний уровень изучаемого вида культуры сократился незначительно (34,4% на констатирующем этапе; 30,9% на оценочном). В контрольной группе ситуация осталась почти неизменной: высокий уровень сформированности культуры трудоустройства студентов незначительно возрос с 26,3% до 29,9%, средний уровень превалирует, как на констатирующем этапе (38,1%) экспериментальной работы, так и на оценочном (36,9%), низкий уровень сократился незначительно с 35,6% до 33,2% (см. рис. 2).

Рисунок 2 Динамика сформированности культуры трудоустройства выпускников вузов (ЭГ, КГ) по этапам, в %

Использование χ^2 -критерия Пирсона подтвердило достоверность полученных результатов. На начало опытно-поисковой работы значение в уровнях сформированности культуры трудоустройства студентов между экспериментальной и контрольной группами статистически не значимо ($\chi^2_{\text{эмп}} = 0,316$, $p > 0,05$). В конце опытно-поисковой работы различия в уровнях сформированности изучаемой личностной характеристики между опытными группами составили $\chi^2_{\text{эмп}} = 22,954$, $p < 0,01$. Это позволило сделать вывод о продуктивности внедрения авторской программы, определяющей значимое, статистически достоверное повышение уровня сформированности культуры трудоустройства студентов экспериментальной группы ($\chi^2_{\text{эмп}} = 26,554$) по сравнению со студентами контрольной группы, не показавших положительную динамику в уровне измеряемой личностной характеристики ($\chi^2_{\text{эмп}} = 0,334$).

После реализации внеучебной программы формирования культуры трудоустройства выпускников вузов на основе модульного подхода студенты демонстрировали развитые умения прогнозировать профессиональное будущее и конструировать перспективу карьерных достижений в соответствии с собственными возможностями и полученным образовательным капиталом в вузе, сбалансированностью различных сторон образа жизни. Молодым людям стала свойственна уверенность относительно продуктивного поиска работы и организации поведенческих моделей для

достижения поставленной цели; включение в свою деятельность новых способов повышения уровня профессиональной подготовки, расширения спектра конкурентно значимых качеств, опережающих предъявляемые требования работодателей и инновационного рынка труда.

Студенты отмечали развитие способности управлять самим собой, собственной жизнью с учетом поставленных целей и смыслов реализации профессионального предназначения, открывать для себя новые стороны своей личности, распознать и актуализировать потенциальные ресурсы, проектировать что-то авторское в личностном воплощении собственных идей реализации траектории карьерного роста, планирования этапов трудоустройства. Молодые люди готовы соревноваться и конкурировать с другими за востребуемую область трудоустройства и побеждать с полнотой ответственности за полученный результат, мобильно преодолевать препятствия, адаптивно решать нестандартные задачи. В целостности молодые люди демонстрируют развитые навыки составления резюме, прохождения собеседований, самопрезентации, самомаркетинга, самопродвижения.

Таким образом, полученные результаты показывают, что после реализации авторской внеучебной программы формирования культуры трудоустройства выпускников вузов на основе модульного подхода отмечается увеличение количества студентов, у которых данный вид культуры сформирован.

Обсуждение результатов

За счет рефлексии и реконструирования накопленного педагогического опыта авторами разработана внеучебная программа формирования культуры трудоустройства выпускников вузов на основе модульного подхода, позволяющая последовательно выстраивать содержание деятельности отдела профориентационной работы и трудоустройства выпускников вуза (совместно с преподавателями и работодателями) от анализа перспектив и проблемных областей трудовой занятости молодых специалистов к организации процесса формирования культуры трудоустройства выпускников вузов, затем к результативному началу их профессиональной карьеры. Модульное структурирование содержания программы позволяет осваивать модули по выбору, исходя из образовательных потребностей и дефицитов выпускников, запросов работодателей.

Результаты проводимого исследования подтвердили выводы ученых о том, что результативное формирование культуры трудоустройства выпускников вузов происходит при реализации целенаправленно организованных учебных и внеучебных программ вузов, ориентирующих на оптимальную трудовую занятость студентов после окончания учебы. Полученные нами данные установления взаимосвязи между реализацией авторской программы формирования культуры трудоустройства студентов и подготовкой конкурентоспособных выпускников вуза – соискателей рабочих мест, умеющих самостоятельно решать проблемы первичной трудовой занятости с учетом запросов изменяющегося рынка труда, согласуются с мнением авторов R. Bridgstock и авт. [27], P. Fitzgerald [28], акцентирующих внимание на результативность внедрения в учебную программу высшего образования курса (программы) для развития навыков трудоустройства студентов старших курсов и локализации проблем их трудовой занятости. Исследование расширяет теоретико-прикладные представления автора Е. Р. Дахиной о разработке программы, способствующей трудоустройству выпускников ву-

зов, внедрением дополнительных модулей фасилицирующей направленности и субъектно-развивающего характера.

Специфика разработанной с помощью модульного проектирования внеучебной программы отражена в том, что ее содержание определяет:

- индивидуализацию и активизацию деятельности с выпускниками в рамках построения индивидуальной траектории карьерного развития (смысловой ориентир субъектности);
- дозирование индивидуальной помощи по мере возникающих затруднений с использованием скаффолдинга (scaffolding) – «угасающей помощи» (смысловой ориентир фасилитации) по мере роста навыков трудоустраиваемости студентов, самостоятельности и ответственности за прогнозирование профессионального будущего;
- широкое задействование специалистов-практиков для формирования у выпускников, востребованных на инновационном рынке труда hard-, soft skills (предметных и метапредметных компетенций; жестких и мягких навыков специалистов 21 века) навыков (смысловой ориентир партнерства).

Реализация предложенной программы позволяет существенно повысить уровень сформированности культуры трудоустройства выпускников вузов в контексте трех уровнях: а) на уровне знаниевых компонентов, определяющих освоение новой информации, представлений о профессиональном самоопределении на рынке труда; б) на уровне сознания в виде определенных смысловых диспозиций и ценностного отношения студентов к овладению в вузе профессией и устремленности к реализации себя в профессиональном устройстве на работу как компетентных и востребованных специалистов; в) на уровне поведения как сознательное действие с определенными принципами поведения, этикой, социальной ответственностью по поиску, систематизации, обработке и обобщению способов построения своей успешной будущей карьеры, стратегий и планов ее развития.

Заключение

Результаты проведенного исследования показали, что на сегодняшний день первичное вхождение выпускников вузов на рынок профессионального оплачиваемого труда значительно затруднено. Существует необходимость целенаправленной организации процесса формирования культуры трудоустройства выпускников вузов на основе знания и учета смысловых ориентиров (субъектности, фасилитации партнерства) в решении молодежных проблем в сфере труда и занятости.

Результаты проведенного исследования показали, что эффективность в устройстве молодых людей на работу после окончания вуза зависит от получения дополнительных знаний и компетенций, связанных с реализацией внеучебной программы формирования культуры трудоустройства выпускников вузов на основе модульного подхода, определяющей оптимальность прогнозирования профессионального будущего, решения вопроса профессионального самоопределения будущих выпускников на современном рынке труда.

Разработанная авторская внеучебная программа имеет фасилицирующую направленность (содержит ориентир адресной индивидуальной помощи, угасающей по мере активизации субъектной позиции студентов), и включает систему занятий и

мероприятий, предоставляющих максимум возможностей для самостоятельного профессионального выбора и построения карьерного пути.

Для успешной реализации этой программы необходимо создание организационных условий, предусматривающих согласованность действий всех субъектов трудоустройства (специалистов отдела профориентационной работы и трудоустройства выпускников вуза, работодателей, преподавателей вуза, студентов) с целью формирования личных конкурентных преимуществ выпускников, развитие в целостности *hard-*, *soft skills* навыков, ценностного осмысления профессиональных планов и намерений реализации полученного образования. Особое внимание следует уделить среде активного освоения выпускниками навыков трудоустраиваемости, области пробы себя и собственных сил в различных видах профориентационной деятельности для нахождения своего места на рынке труда.

Практическая значимость результатов исследования может иметь такие микро-эффекты как рост удовлетворенности выпускников качеством полученного высшего образования, оптимизация кадрового состава предприятий, отраслей и снижение социальной напряженности на рынке труда, повышение престижа высшего образования и социально полезной отдачи для общества.

Считаем, что дальнейшее изучение формирования культуры трудоустройства выпускников вузов позволит расширить представление о тенденциях, проблемах и рисках, лежащих в основе несбалансированности спроса и предложения трудоустройства молодых кадров и путях их минимизации, определить закономерности и принципы социально-педагогического содействия трудовой занятости выпускников вузов с позиции акмеологической составляющей, обосновать механизм социального партнерства субъектов трудоустройства для оптимального вхождения выпускников вузов на рынок труда.

Финансирование

Исследование выполнено по проекту «Акмеологическая концепция социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов», который реализуется при финансовой поддержке Министерства просвещения РФ в рамках государственного задания (дополнительные соглашения № 073-03-2021-044/1 от 30.06.2021 и № 073-03-2021-044/2 от 21.07.2021 г. к соглашению № 073-03-2021-044 от 18.01.2021 г.).

ЛИТЕРАТУРА

1. Eurostat. Newsrelease. Euroindicators. Statistics Explained [Electronic. resource]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics (date of access: 15.09.2021).
2. Итоги выборочного обследования рабочей силы [Электронный ресурс] / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 15.09.2021).
3. Шириева Н. В., Дыганова Е. А. К проблеме трудоустройства будущих хормейстеров (на примере выпускников Казанской государственной консерватории) [Электрон. ресурс] // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. № 1. С. 1–10. Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/64PDMN119.pdf>. (дата обращения: 15.09.2021)
4. World Employment and Social Outlook 2016: Trends for youth / International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. 48 с.
5. Pavlova S. A., Kindruk S. M., Chibisova A. M., Gruzdev A. V., Buntova O. P. The unemployment as a factor of social strain // International research journal. 2019. № 4–2 (82). С 133–139.
6. Fursova V. V., Syzdykova M. B., Bimakhanov T. D. Social and economic consequences of youth unemployment // Journal of multidisciplinary science and technology. 2019. Vol. 10. № 1. P.100–104.

7. Чернышева Н. И. Пути решения проблемы молодежной безработицы в современном обществе // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2014. № 2–1. С. 155–160.
8. Вирина И. В. Молодежь и безработица: ситуация в мире // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2016. № 5. С. 7.
9. Вешкурцева Е. А., Махмуд А. Ю., Кучина О. В. Трудоустройство студентов и выпускников // Проблемы науки. 2019. № 6 (42). С. 38–42.
10. Nejam A. Al, Tang A., Ahmad M., Al-Masri O. A Conceptual Framework for Mitigating Graduate Employment Problems // Journal of ICT in Education. 2017. № 4. P. 81–87.
11. Сафиуллина Ф. Р. Востребованность получаемой профессии в вузе на рынке труда (на материалах конкретного социологического исследования) // Центр перспективных экономических исследований Академии Наук Республики Татарстан. 2013. Вып. 6. С. 352–356.
12. Василенко В. А., Карпукова А. Л. Европейский опыт содействия трудоустройству студентов (проблемы, подходы, организация): монография. Иркутск, Изд-во ИГУ, 2014. 122 с.
13. Ryzhkova N., Rizun N., Pawłyszyn I. A study of employment problems of HEI graduates // Prognostication and planning of economic development: microeconomic and macroeconomic levels: Multi-authored monograph. Lithuania: House «Baltija Publishing», 2019. Vol. 1. P. 182–197.
14. Ismaylov K. S., Baijanov S. X., Bekbosinov K. K. Current State of the Labor Market and Employment Problems // Bulletin of Science and Practice. 2021. № 7. P. 212–220.
15. Креховец Е. В., Шпилев Д. А. Роль неформальных социальных связей при трудоустройстве студентов и выпускников // Социологические исследования. 2020. № 8. С. 78–89.
16. Cribb J., Hood A. Joyce R. Entering the labour market in a weak economy: scarring and insurance [Electronic resource] // Institute for Fiscal Studies. 2017. URL: <https://www.ifs.org.uk/publications/10180> (date of access: 15.09.2021).
17. Dutta S., Smita M. The Impact of COVID-19 Pandemic on Tertiary Education in Bangladesh: Students' Perspectives / Open Journal of Social Sciences. 2020. № 8. P. 53–68.
18. Антонова Г. В., Мирзабалаева Ф. И., Бондарчук А. Г. Проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций в условиях пандемии коронавируса // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 12. С. 1249–1268.
19. Dey F., Cruzvergara C. Y. Evolution of Career Services in Higher Education // New Directions for Student Services. 2014. № 148. P. 5–18.
20. Гаджиев Г. М., Маитханова К. Д., Рамазанов С. А. Трудоустройство выпускников как показатель эффективности образовательной среды // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. 2015. № 1 (30). С. 57–64.
21. Семенов П., Сулих А. Проблемы трудоустройства выпускников российских университетов // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. № 5–1 (47). С. 156–158.
22. Пак Л. Г. Социально-ориентированная деятельность студента вуза: от идеи к реализации: монография. Оренбург: Оренбургский институт экономики и культуры (Institut für interkulturelle Kommunikation), 2013. 312 с.
23. Snyder M. Self-monitoring of expressive behavior // Journal of Personality and Social Psychology. 1974. Vol. 30. P. 526–537.
24. Schein E. H. Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century // The Academy of Management Executive. 1996. Vol. 10. № 4. P. 80–88.
25. Ромек В. Г., Шварцер Р., Ерусалем М. Русская версия шкалы общей самооэффективности // Иностранная психология. 1996. № 7. С. 71–77.
26. Дахина Е. Р. Теория и практика подготовки выпускников вузов к трудоустройству по получаемой специальности: монография. Астрахань, 2015. 78 с.
27. Bridgstock R., Grant-Iramu M., McAlpine A. Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for employability // Journal of Teaching & Learning for Graduate Employability. 2019. Vol. 10(1). P. 56–72.
28. Fitzgerald P. Embedding Employability into the Curriculum: An Enterprise Based Module for the Biosciences [Electronic resource] // Journal of Perspectives in Applied Academic Practice. 2015. Vol. 4 (2). URL: https://www.researchgate.net/publication/304473409_Embedding_Employability_into_the_Curriculum_An_Enterprise_Based_Module_for_the_Biosciences (date of access: 15.09.2021).

REFERENCES

1. Eurostat. Newsrelease. Euroindicators. Statistics Explained. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics (accessed 15 September 2021).
2. Results of the sample survey of the labor force / Official website of the Federal State Statistics Service. Available at: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (accessed 15 September 2021). (in Russ.)
3. Shirieva N. V., Dyganova E. A. To the problem of employment of future choirmasters (on the example of graduates of the Kazan State Conservatory). World of Science. Pedagogy and psychology, 2019, no. 1, pp. 1-10. Available at:

- <https://mir-nauki.com/PDF/64PDMN119.pdf>. (accessed 15 September 2021). (in Russ.)
4. World Employment and Social Outlook 2016: Trends for youth / International Labour Office. Geneva, ILO Publ., 2016. 48 p.
 5. Pavlova S. A., Kindruk S. M., Chibisova A. M., Gruzdev A. V., Buntova O. P. The unemployment as a factor of social strain. *International research journal*, 2019, no. 4-2 (82), pp. 133-139.
 6. Fursova V. V., Syzdykova M. B., Bimakhanov T. D. Social and economic consequences of youth unemployment. *Journal of multidisciplinary science and technology*, 2019, vol. 10, no. 1, pp.100-104.
 7. Chernysheva N. I. Ways to solve the problem of youth unemployment in modern society. *Proceedings of Tula State University. Economic and legal sciences*, 2014, no. 2-1, pp. 155-160. (in Russ.)
 8. Virina I. V. Youth and unemployment: the situation in the world. *Proceedings of the Moscow Humanities University*, 2016, no. 5, p. 7. (in Russ.)
 9. Veshkurtseva E. A., Makhmud A. Yu., Kuchina O. V. Employment of students and graduates. *Problems of Science*, 2019, no. 6 (42), pp. 38-42. (in Russ.)
 10. Nejam A. Al, Tang A., Ahmad M., Al-Masri O. A Conceptual Framework for Mitigating Graduate Employment Problems. *Journal of ICT in Education*, 2017, no. 4, pp. 81-87.
 11. Safiullina F. R. The demand for the profession in the university in the labor market (on the materials of a specific sociological study). Center for Advanced Economic Research of the Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan, 2013, vyp. 6, pp. 352-356. (in Russ.)
 12. Vasilenko V. A., Karpukova A.L. European experience in promoting student employment (problems, approaches, organization): monograph. Irkutsk, Publishing house of IGU, 2014. 122 p. (in Russ.)
 13. Ryzhkova H., Rizun N., Pawłyszyn I. A study of employment problems of HEI graduates. Prognostication and planning of economic development: microeconomic and macroeconomic levels: Multi-authored monograph. Lithuania: House "Baltija Publishing", 2019, vol. 1, pp. 182-197.
 14. Ismaylov K. S., Baijanov S. X., Bekbosinov K. K. Current State of the Labor Market and Employment Problems. *Bulletin of Science and Practice*, 2021, no. 7, pp. 212-220.
 15. Krekhovets E. V., Shpilev D. A. The role of informal social ties in the employment of students and graduates. *Sociological Studies*, 2020, no. 8, pp. 78-89. (in Russ.)
 16. Cribb J., Hood A. Joyce R. Entering the labor market in a weak economy: scarring and insurance. Institute for Fiscal Studies, 2017. Available at: <https://www.ifs.org.uk/publications/10180> (accessed 15 September 2021).
 17. Dutta S., Smita M. The Impact of COVID-19 Pandemic on Tertiary Education in Bangladesh: Students' Perspectives. *Open Journal of Social Sciences*, 2020, no. 8, pp. 53-68.
 18. Antonova G. V., Mirzabalaeva F. I., Bondarchuk A. G. Problems of employment of graduates of educational organizations in conditions of the pandemic coronavirus. *Economics of Labor*, 2020, vol. 7, no. 12, pp. 1249-1268. (in Russ.)
 19. Dey F., Cruzvergara C. Y. Evolution of Career Services in Higher Education. *New Directions for Student Services*, 2014, no. 148, pp. 5-18.
 20. Gadzhiev G. M., Maitkhanova K.D., Ramazanov S. A. The employment of graduates as an indicator of the effectiveness of the educational environment. *Proceedings of Dagestan State Pedagogical University. Psychological and Pedagogical Sciences*, 2015, no. 1 (30), pp. 57-64. (in Russ.)
 21. Semenov P., Sulikh A. Problems of employment of graduates of Russian universities. *International Research Journal*, 2016, no. 5-1 (47), pp. 156-158. (in Russ.)
 22. Pak L. G. Socially-oriented activity of a university student: from idea to implementation: monograph. Orenburg: Orenburg Institute of Economics and Culture (Institut für interkulturelle Kommunikation), 2013. 312 c. (in Russ.)
 23. Snyder M. Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1974, vol. 30, pp. 526-537.
 24. Schein E. H. Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *The Academy of Management Executive*, 1996, vol. 10, no. 4, pp. 80-88.
 25. Romek V. G., Schwarzer R., Yerusalem M. Russian version of the general self-efficacy scale. *Inostranaya psichologiya*, 1996, no. 7, pp. 71-77. (in Russ.)
 26. Dakhina E. R. Theory and practice of training university graduates for employment by the received specialty: monograph. Astrakhan, 2015. 78 p. (in Russ.)
 27. Bridgstock R., Grant-Iramu M., McAlpine A. Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for employability. *Journal of Teaching & Learning for Graduate Employability*, 2019, vol. 10(1), pp. 56-72.
 28. Fitzgerald P. Embedding Employability into the Curriculum: An Enterprise Based Module for the Biosciences. *Journal of Perspectives in Applied Academic Practice*, 2015, vol. 4 (2). Available at: https://www.researchgate.net/publication/304473409_Embedding_Employability_into_the_Curriculum_An_Enterprise_Based_Module_for_the_Biosciences (accessed 15 September 2021).

Информация об авторах

Пак Любовь Геннадьевна

(Россия, Оренбург)

Профессор, доктор педагогических наук,
профессор кафедры педагогики и социологии
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный
педагогический университет»

E-mail: lyubov-pak@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-7321-506X

Scopus Author ID: 55802124900

ResearcherID: AAB-7972-2020

Каменева Елена Григорьевна

(Россия, Оренбург)

Доцент, кандидат педагогических наук,
проректор по социальной и воспитательной работе,
доцент кафедры педагогики и социологии
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный
педагогический университет»

E-mail: kameneva@yandex.ru

Кочемасова Любовь Александровна

(Россия, Оренбург)

Доцент, кандидат педагогических наук,
доцент кафедры педагогики и социологии
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный
педагогический университет»

E-mail: lkochem@mail.ru

ORCID ID: 0000-0003-4972-1047

Scopus Author ID: 57204706899

ResearcherID: 9218-5060

Information about the authors

Lyubov G. Pak

(Russia, Orenburg)

Professor,

Doctor of Pedagogical Sciences,
Professor of the Department of Pedagogy and Sociology
Orenburg State Pedagogical University

E-mail: lyubov-pak@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-7321-506X

Scopus Author ID: 55802124900

ResearcherID: AAB-7972-2020

Elena G. Kameneva

(Russia, Orenburg)

Associate Professor, PhD in Pedagogical Sciences,
Pro-rector for Social and Educational Work,
Associate Professor of the Department of Pedagogy and
Sociology

Orenburg State Pedagogical University

E-mail: e-mail: kameneva@yandex.ru

Lyubov A. Kochemasova

(Russia, Orenburg)

Associate Professor, PhD in Pedagogical Sciences,
Associate Professor of the Department of Pedagogy and
Sociology

Orenburg State Pedagogical University

E-mail: lkochem@mail.ru

ORCID ID: 0000-0003-4972-1047

Scopus Author ID: 57204706899

ResearcherID: 9218-5060