

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ УСПЕШНОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ/ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ДИНАМИЧНОСТИ РЫНКА ТРУДА

Коробова О.О., Рычихина Н.С., Сорокин Н.Д., Трошина М.А.

Коробова Ольга Олеговна, Рычихина Наталья Сергеевна, Сорокин Никита Дмитриевич, Трошина Мария Александровна

Ивановский государственный университет,

г. Иваново, Россия. 153025, Ивановская область, г. Иваново, ул. Ермака, д. 39.

E-mail: olga-korobova@list.ru, richihina@mail.ru, n.d.sorokin@gmail.com, mariatroshina2001@yandex.ru

Актуализирована значимость внедрения перспективных формы работы университета со студентами по их трудоустройству в условиях динамичности рынка труда. Рассмотрены результаты авторского исследования по трудоустройству студентов университета по специальности, уровню занятости, размеру заработной платы, удовлетворенности трудом, используемым формам и методам поиска работы. Определена роль учебного учреждения в подготовке специалистов, востребованных на рынке труда и их трудоустройстве. Рассмотрены новые формы организаций (подразделений) в рамках вузов, имеющие функции по формировании траектории карьерного развития выпускников и оказания им помощи в трудоустройстве на рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда, карьера, образовательное учреждение, трудоустройство, выпускники.

PROMISING FORMS OF WORK THAT CONTRIBUTE TO THE SUCCESSFUL EMPLOYMENT OF GRADUATES OF UNIVERSITIES/EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE CONDITIONS OF DYNAMISM OF THE LABOR MARKET

Korobova O.O., Rychikhina N.S., Sorokin N.D., Troshina M.A.

Korobova Olga Olegovna, Rychikhina Natalia Sergeevna, Nikita Dmitrievich Sorokin,

Troshina Maria Aleksandrovna

Ivanovo State University,

Ivanovo, Russia. 153025, Ivanovo region, Ivanovo, st. Ermak, 39.

E-mail: olga-korobova@list.ru, richihina@mail.ru, n.d.sorokin@gmail.com, mariatroshina2001@yandex.ru

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда формируется за счет поиска и встречи соискателя, желающего трудоустроиться и работодателя, предлагающего рабочие места. Основными чертами современного рынка труда являются:

- естественная конкуренция между ищущими работу;
- конкуренция между работодателями за перспективных работников,
- государственное регулирование рынка труда,
- сегментирование рынка труда,
- динамичность рынка труда и др.

Важным сегментом рынка труда являются выпускники высших учебных заведений, желающие трудоустроиться в соответствии с полученным образованием и нацеленные на карьерный

рост. Влияние вуза на формирование профессиональных качеств выпускников, одно из важных условий при формировании траектории развития специалистов. Такие качества как: общетеоретическая подготовка, практические знания, знания в смежных областях полученной специальности, письменная и устная коммуникация на родном языке, владение иностранным языком, навыки управления информацией, способность к самоорганизации и самообразованию, способность работы в команде, способность решать стандартные и нестандартные задачи профессиональной деятельности, инициативность и предприимчивость в работе, способность к организации и планированию - необходимы в организации профессиональных траекторий выпускников учебных заведений.

Одной из важных задач учебного учреждения является подготовка специалистов, востребованных на рынке труда. В связи с этим, все более актуализируются вопросы разработки новых форм работы, способствующих успешному трудоустройству выпускников вузов).

Проблемам современного рынка труда и вопросам трудоустройства посвящено значительное количество публикаций. Вопросы подбора и отбора персонала рассмотрены в работах А.Б. Берендеевой [1], О.В. Евдокимовой [2, 3], О.О. Коробовой [4] и других. Аспекты адаптации персонала и его обучения отражены в публикациях Н.С. Рычиной [5], Ю.С. Зорик [6]. Анализом формирования карьерных устремлений работников занимались Т.В. Черняк [7], В.А. Чикер [8], Ю.А. Филисова [9]. Оценка персонала исследуется в работах А.М. Карякина, А.В. Юникова [10]. Проблемы трудоустройства выпускников и пути их решения отражены в работах Е.В. Панкратовой, Е.Б.Задорожниковой [11], М.В. Чумакова, А.А. Елизаровой [12], Д.А. Пирогова [13] и др. Однако, в связи с естественной конкуренцией выпускников на рынке труда и изменчивостью конкуренции, в зависимости от спроса и предложения на специалистов и рабочие вакансии [14], проблемы трудоустройства молодежи и современные методы, предлагаемые учебными заведениями по решению данных проблем, заслуживают особого внимания [15].)

АВТОРСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

В октябре 2021 года проводился опрос выпускников Ивановского государственного университета с целью анализа трудоустройства выпускников, определения востребованности их на рынке труда и удовлетворенности выпускников трудоустройством. В процессе авторского исследования был проведен анализ:

- трудоустройства выпускников, в том числе по полученной специальности;
- пожеланий выпускников в дальнейшем обучении и дополнительном образовании;
- уровня трудовой занятости выпускников;
- проблем, с которыми столкнулись выпускники при трудоустройстве;
- факторов, которые оказывают преобладающее влияние при выборе выпускниками места работы;
- источников и методов поиска работы; региональной, профессиональной и должностной сферы работы выпускников;
- уровня заработной платы трудоустроенных

выпускников, удовлетворенности найденной работой и заработной платой;

- актуальных перспективных форм работы университета со студентами для помощи трудоустройства и пр.

В опросе приняли участие выпускники бакалавриата и магистратуры. Авторское исследование охватило 95% всех направлений подготовки, по которым выпускники получили образование в 2021 в ИвГУ (представлены на рис.1). Численность выборки 97 человек, данный объем выборки является репрезентативным, поскольку величина ошибки не превышала 5% при уровне доверительной вероятности 0,95. Среди опрошенных 95% выпускников обучались на очной форме обучения, 5% - на заочной форме обучения. При этом 69% проходили обучения по бюджетной форме, 27% на коммерческой основе и 4% по целевому договору).

Анализ трудоустройства выпускников.

Исследование показало, что в большинстве случаев после окончания университета выпускники сразу официально трудоустраиваются (75% опрошенных). Также, есть те, кто не трудоустроен и находится в поиске рабочего места. Анализ трудоустройства выпускников показал:

- 45% не искали работу, так как уже работали во время обучения и планируют работать на том же месте;
- 25% устроилась практически сразу (в течение 1 месяца);
- 17% искали работу более 2-х месяцев;
- 9% не устроились официально на работу;
- 2% не искали работу (это девушки, которые после обучения в вузе ушли в декретный отпуск).
- 2% самозанятые.

Проблемы трудоустройства выпускников.

Респонденты отметили следующие проблемы, с которыми столкнулись в процессе поиска рабочего места:

- предполагаемые вакансии не соответствовали профилю подготовки;
- неготовность работодателя предоставить гибкий график работы;
- отсутствие опыта работы;
- недостаточный уровень высшего образования (требовался специалист, магистр);
- отсутствие предложений с «достойной», по мнению выпускников, заработной платой.



Рис. 1. Направления подготовки, в % (n=97)

Fig. 1. Areas of training, in % (n=97)

3. Анализ факторов, оказывающих влияние на выбор выпускниками места работы.

Среди сфер профессиональной деятельности выпускники ИвГУ выбирают место работы, связанное с направлением подготовки, на котором обучались в вузе.

Самые популярные сферы: образование и наука (41%); бухгалтерия и аудит (10%); IT, компьютеры, интернет (8%); юриспруденция (8%); маркетинг, реклама, PR (6%); производство (6%); медицина, фармацевтика (6%); управление персоналом (5%); фитнес, спорт (5%); финансы, банки (4%); продажи, закупки, торговля (3%). Должности работающих выпускников: преподаватель/учитель, бухгалтер, главный бухгалтер, руководитель международных проектов международного офиса, секретарь судебного заседания, специалист корпоративного университета, специалист по работе с персоналом, лаборант химического анализа, документовед, руководитель направления воспитательной деятельности, товаровед, экономист, инженер-микробиолог, бизнес-аналитик, веб-дизайнер, тренер, стажер адвоката, специалист отдела кадров, помощник судьи, воспитатель с английским языком, инструктор-методист ЛФК, педагог дополнительного образования, юрисконсульт, инструктор бассейна, менеджер прямых продаж, менеджер, специалист по маркетингу, финансовый консультант, ведущий специалист 2 разряда аппарата фракции КППФ в

Ивановской областной Думе, специалист Центра молодежных инициатив, переводчик, заместитель начальника отдела общественной и информационной политики, старший маркетолог, аналитик, менеджер по производству.

Наиболее важными факторами, на которые обращают внимание выпускники при выборе места работы являются (табл. 1):

- уровень заработной платы (отметили 19% респондентов),
- интересное предложение по работе от работодателя (отметили 16% респондентов),
- атмосфера в коллективе (11% респондентов),
- наличие перспектив личностного/карьерного роста (11% респондентов).

Также при трудоустройстве молодые специалисты уделяют внимание бренду организации, месторасположению организации, кругу обязанностей и задач, социальному пакету, который предоставляет работодатель, безопасным условиям труда и прочим факторам.

Анализ источников поиска работы и географии трудоустройства.

Анализ показал, что при поиске работы выпускники чаще всего используют связи родных, друзей и знакомых.

Данный источник поиска работы отметили 49% респондентов. Ищут работу с помощью профильных сайтов, таких как HeadHunter, SuperJob, Работа.ру - 27% выпускников.

Таблица 1.

Наиболее важные факторы при выборе места работы, в % (n=97)
 Table 1. The most important factors when choosing a job, in % (n=97)

Бренд организации	2
Уровень заработной платы	19
Интересное дело	16
Возможность дополнительного обучения / повышения квалификации	5
Месторасположение	9
Возможность совмещения работы и учебы	6
Круг обязанностей / задач	7
Социальный пакет (гарантии)	4
Атмосфера в коллективе	11
Возможность работать удаленно	3
Дополнительные привилегии (абонемент в спортивный зал, оплата медицинских услуг и др.)	2
Техническое обеспечение рабочего места	2
Наличие перспектив личного/карьерного роста	11
Безопасные условия труда	3
Итого	100

Нашли работу:

- благодаря информации о вакансии от одногруппников и сотрудников университета (11%);
- через социальные сети (4%);
- через службу занятости населения (3%);
- на ярмарке вакансий и при прохождении производственной практики (2%).

Выпускники работают в разных регионах России (рис.2). Так, 80% остались работать в Ивановской области, 6% уехали в Москву и 4% в Костромскую область, по 2% во Владимирскую и Нижегородскую область и по 1% соответственно в Краснодарский край, Калининград, Республику Татарстан и Санкт-Петербург.

Анализ удовлетворенности выпускников трудоустройством.

Исследование показало, что в среднем ежемесячная заработная плата у большинства вы-

пускников варьируется в диапазоне 27–40 тысяч рублей (рис.3). Большинство выпускников (33% респондентов) оценивают размер получаемой заработной платы на 4 балла (по пятибалльной системе, где 1 – не удовлетворяет, 5 – полностью удовлетворяет). 28% респондентов оценивают уровень получаемой заработной платы на 3 балла.

Только 18% работающих выпускников полностью удовлетворены размером заработной платы (рис.4).

Удовлетворенность самой работой бывает не всегда однозначной, но выпускники дают свою оценку. По пятибалльной шкале большинство трудоустроенных выпускников (43%) оценивают удовлетворенность работой на 4 балла, 39% на 5 баллов и 16% на 3 балла (рис.5).

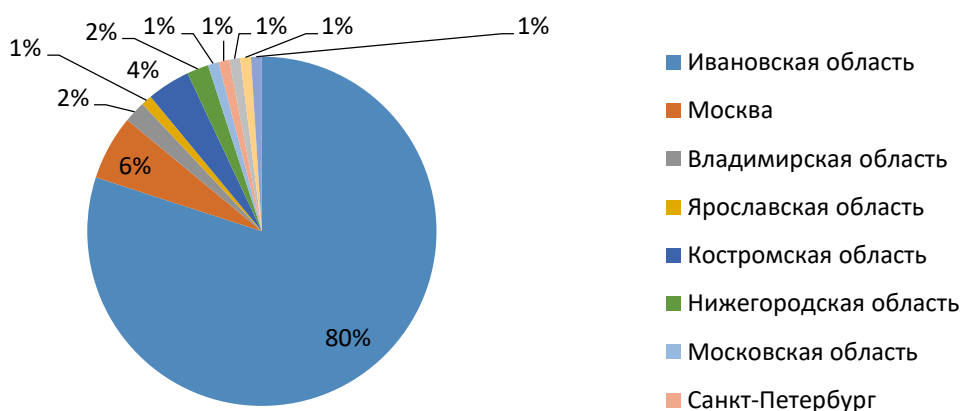


Рис. 2. Трудоустройство в регионах, в % (n=97)
 Fig. 2. Employment in the regions, in % (n=97)

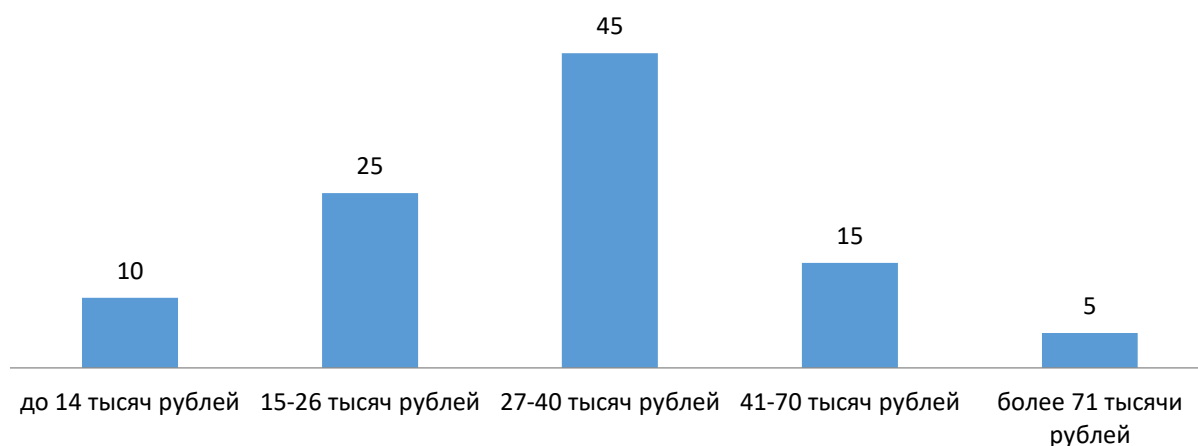


Рис. 3. Ежемесячная заработная плата, в % (n=97)
Fig. 3. Monthly salary, in % (n=97)

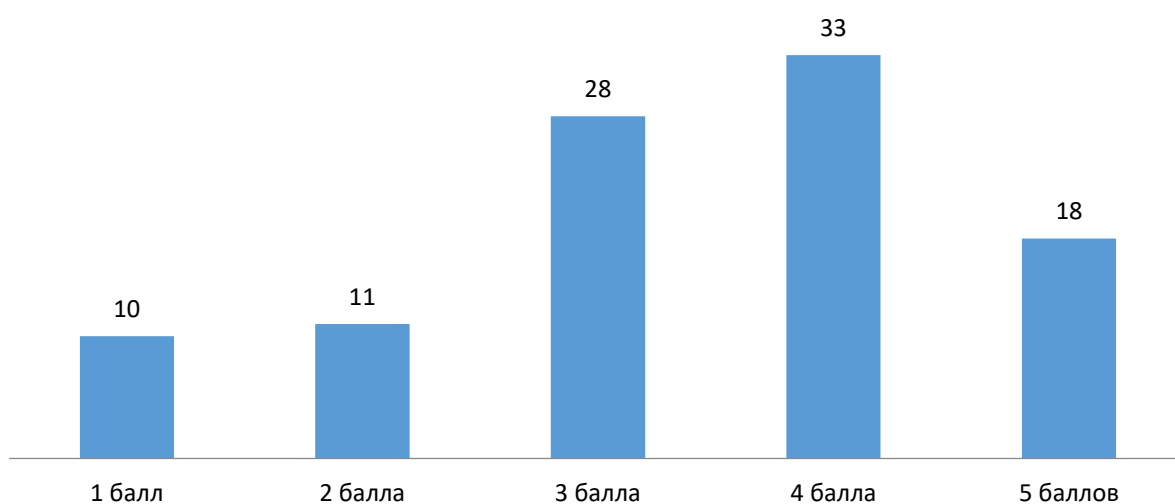


Рис. 4. Оценка уровня заработной платы в соответствии с выполняемой работой, в % (n=97)
Fig. 4. Assessment of the salary level in accordance with the work performed, in % (n=97)

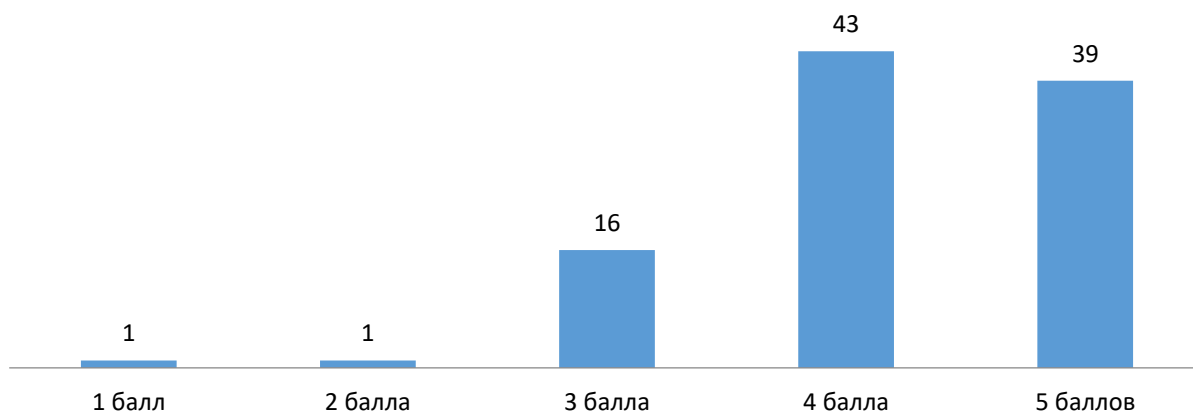


Рис. 5. Оценка удовлетворенности работой в целом, в % (n=97)
Fig. 5. Job satisfaction assessment in general, in % (n=97)

Инженерно-технические науки – машиностроение и технологии

Анализ будущих предпочтений респондентов показал, что в ближайший год больше половины выпускников (58%) планируют продолжать трудовую деятельность на прежнем месте работы. 17 % выпускников не хотят менять место работы, но задумываются об этом. 11% респондентов планируют сменить место работы, оставшись в своем регионе. 7% специалистов планируют сменить и место работы, и регион.

6. Анализ причин трудоустройства не по специальности.

Важно отметить, что 45% выпускников работают по специальности, которую получили, обучаясь в ИвГУ.

Варианты ответов на вопрос «Если Ваша текущая работа не связана с полученной в ИвГУ специальностью / направлением подготовки, то почему?» послужили выводу о том, что самой популярной проблемой оказалось несоответствие заработной платы с выполняемой работой и специальностью (табл. 2).

Таблица 2.

Варианты несоответствия специальности и трудовой деятельностью, в % (n=97)
Table 2. Variants of the discrepancy between the specialty and work activity, in % (n=97)

Моя специальность (направление подготовки) оказалась не интересной, неподходящей для меня	17
Дефицит рабочих мест по полученной специальности (направлению подготовки)	12
Не устроили условия, предложенные работодателем	22
Не устроил уровень заработной платы	32
Не соответствовал(-а) требованиям работодателя	7
Организовал(-а) собственное дело/ являюсь самозанятым	10
Итого	100

Таблица 3.

Перспективные формы работы университета в помощи студентам (выпускникам) при поиске работы (трудоустройстве), в % (n=97)

Table 3. Promising forms of university work in helping students (graduates) in job search (employment), in % (n=97)

ежегодные ярмарки вакансий	7
организация встреч (бесед) с потенциальными работодателями	17
организация тренингов, на которых студентов обучают, как правильно вести себя на собеседовании и как правильно составить резюме	12
активное информирование о вакансиях	16
организация экскурсий на предприятия (в организации)	10
составление рекомендательного письма / характеристики студента в адрес работодателя	7
стипендиальные программы от работодателя для лучших студентов	8
развитие наставничества от организаций (потенциальных работодателей)	7
сопровождение и мотивация студентов к участию в профессиональных конкурсах (Я профессионал, Проф. стажировки и др.)	5
включение в образовательный процесс работодателя (проведение семинаров, мастер-классов, бизнес игр и др.)	9
Итого	100

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ВЫВОДЫ

Вуз должен помогать своим студентам в поиске работы и их дальнейшем трудоустройстве. С этим согласны выпускники. Со стороны вуза самыми эффективными методами оказания помощи выпускникам в трудоустройстве, по мнению студентов, являются: организация встреч (бесед) с потенциальными работодателями (отметили 17% респондентов),

организация тренингов, на которых студентов обучают, как правильно вести себя на собеседовании и как правильно составить резюме (12% респондентов), активное информирование о вакансиях (16% респондентов), организация экскурсий на предприятия и в организации (отметили 10% респондентов).

Что касается прохождения преддипломной практики, то 30% респондентов во время практики

получили рекомендации и опыт, которые помогли в трудоустройстве. 9% выпускников трудоустроились на предприятие / в организацию, где проходили практику.

В подобных условиях в рамках учебных заведений должны создаваться инновационные центры профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников. С 2002 года в университете работает центр «Карьера». Деятельность центра «Карьера» заключается в профессиональной ориентации и содействии трудоустройству выпускников, и направлена на:

- активное информирование об имеющихся вакансиях;
- организацию и проведение карьерных мероприятий, где студенты знакомятся с руководителями и деятельностью различных организаций/компаний;
- проведение ярмарок вакансий;
- помощь в написании резюме;
- проведение тренажеров собеседований;
- организацию экскурсий на предприятия;
- проведение психологических и карьерных консультаций и пр.

В университете реализуется проект «Неделя Карьеры», который включает целый спектр мероприятий, нацеленных на скорейшую профессиональную адаптацию студентов и выпускников в условиях современного рынка труда. Проводятся такие мероприятия как: открытый диалог «Учитель XXI века», тренинги, карьерный speed-dating, тренажер собеседований, фейл-сессии и встречи с членами Ассоциации выпускников ИвГУ.

1 апреля 2021 года состоялась экскурсия студентов 4-го курса специалитета и бакалавриата направления «Химия» в компанию Standartplast. Студентам провели экскурсию в лабораторию испытаний, рассказали о продукции компании и нюансах ее производства. 24 апреля 2021 года была проведена онлайн-конференция с компанией AKVELON «DevDay 2021: Архитектура современного программного обеспечения» для студентов и выпускников, заинтересованных в IT-карьере. 12 апреля состоялась экскурсия студентов 2 курса бакалавриата направления подготовки «Экономика» в ООО «Профессионал». Студентам был продемонстрирован видеоролик о компании, проведена экскурсия по производственным цехам, показана работа от раскроя материала, изготовления заготовок, термической заготовки и до сборки. 15 апреля 2021 года прошла встреча студентов направлений «Экономика» и «Управление персоналом» с командой из регионального отделения Россельхозбанка. Встреча была посвящена харак-

теристике современного рынка труда, запросов работодателей от претендентов на вакансии в эпоху пандемии COVID-19. Также 15 апреля прошла встреча студентов юридического факультета с представителем консалтинговой компании Сергеем Владимировичем Сорокиным по трендам в построении карьеры юриста. 14 мая 2021 года состоялась лекция от менеджера по привлечению, оценке и развитию персонала макрорегиона Tele2 «Центр» Ирины Гончаровой. На встрече были подняты вопросы роли корпоративных ценностей в развитии сотрудников и компании, а также на что необходимо обратить внимание при выборе потенциального работодателя. 29 мая 2021 года студенты и выпускники ИвГУ приняли участие в круглом столе: «Ключевые тренды ритейла» от компании «Кенгуру» совместно с НИУ «Высшая школа экономики». Задачей конференции являлось глубокое изучение ключевых трендов ритейла. 17 сентября 2021 года для студентов и выпускников ИвГУ был организован квест в главном здании «Почта России» при поддержке Ассоциации выпускников ИвГУ. 30 сентября в актовом зале 1-го учебного корпуса состоялась встреча студентов различных направлений подготовки с начальником управления прямых продаж «Сбербанка» (Ивановское отделение) Пелевиной Светланой Сергеевной, членом Совета Ассоциации выпускников ИвГУ. 28 октября 2021 года состоялась онлайн-конференция АО «ОЭЗ Алабуга» со студентами университета. В ходе конференции HR-менеджер рассказал об истории образования и развития предприятия, а также возможностях трудоустройства для молодых специалистов.

С 1 июля 2021 года студентам и выпускникам ИвГУ была предоставлена возможность получить советы от опытных кадровых специалистов, как улучшить свое резюме, благодаря новому сервису на главной странице портала времякарьеры.рф. В июле-августе 2021 года центр «Карьера» присоединился к цифровой карьерной среде «Факультетус» и активно продолжает работать на платформе в настоящее время. «Факультетус» – это профессиональный инструмент для центров карьеры университетов и колледжей, включающий в себя цифровые резюме, профили работодателей, умный банк вакансий, контроль доступов, инструменты подбора и многое другое.

С октября 2021 и по настоящее время в центре «Карьера» действует проект «Карьерная пятница», где каждую пятницу ведется прием и консультация студентов специалистами центра по вопросам написания резюме, подбора вакансий и других вопросов, касающихся трудоустройства.

Это индивидуальные карьерные консультации для студентов и выпускников по вопросам трудоустройства, выбора профессиональной траектории и сопровождение их личностного и научного развития в выбранной профессии. Также с сентября по октябрь 2021 года центром «Карьера» был организован цикл тренингов «Эффективное трудоустройство» для каждой группы 4 курса. В 2021 году встречами было охвачено 70% выпускников, тренинги продолжаются и в настоящий момент.

14 апреля 2022 года в ИвГУ с успехом прошла традиционная «Ярмарка вакансий». 33 различные организации приняли участие в данном мероприятии, чтобы помочь молодым выпускникам и студентам определиться с будущей работой.

ИвГУ давно и успешно сотрудничает с Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции; Департаментом образования Ивановской области; Департаментом социальной защиты населения; Комитетом молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова; ОГКУ «Ивановский межрайонный центр занятости населения»; администрациями муниципаль-

ных районов; Союзом промышленников и предпринимателей Ивановской области; Торгово-промышленной палатой Ивановской области; Ивановским клубом молодых предпринимателей и др.

Помимо регулярных мероприятий, проводимых Центром и компаниями-партнерами, в целях содействия трудоустройству выпускников на сайте ИвГУ регулярно публикуются объявления в социальной сети ВКонтакте и ведется страница Центра «Карьера» на платформе «Факультетус».

Работа центра профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников «Карьера» освещается в газете «Ивановский университет». Центр «Карьера» на постоянной основе осуществляет информационно-просветительскую деятельность, используя ресурсы социальных сетей. В частности, центр успешно ведет собственную группу ВКонтакте.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов, требующего раскрытия в данной статье

The authors declare the absence a conflict of interest warranting disclosure in this article.

ЛИТЕРАТУРА

1. Берендеева А.Б., Коробова О.О. Управление персоналом организации: учебное пособие. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2015. 312 с.
2. Евдокимова О.В., Рычихина Н.С. Воронка подбора как эффективный инструмент маркетинга персонала Сборник научных трудов вузов России "Проблемы экономики, финансов и управления производством". 2020. № 46. С. 176–178.
3. Рычихина Н.С., Евдокимова О.В. Управление карьерой HR-менеджера. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение.* 2021. № 4 (58). С. 26–31.
4. Коробова О.О. Цифровые технологии в HR-процессах. Сборник статей Международной научно-практической конференции «Интеграция науки и практики как механизм развития цифровой экономики». Г. Ярославль, 18.12.2018. С.151-158
5. Рычихина Н.С., Элхидер М.М.О. Управление персоналом международной конгломератной компании *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение.* 2018. № 2 (54). С. 63–71.
6. Рычихина Н.С., Зорик Ю.С. Комплексная методика анализа карьерного роста и социальной мобильности сотрудников организации. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение.* 2019. № 1 (57). С. 68–75.
7. Черняк Т.В. Качество профессиональной подготовки и карьеры hr -менеджеров (в оценке выпускников). *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России.* 2020. Т. 3. № 9. С. 27-34.
8. Чикер В.А. Психологические аспекты индивидуальной карьеры. *Вестник СПбГУ. Серия 16: Психология. Педагогика.* 2017. № 3. С. 80–90.
9. Филясова Ю.А. Развитие карьеры персонала организации. *Управление.* 2021. № 9(1). С. 80–91.
10. Карякин А.М., Юникова А.В. Развитие методов

REFERENCES

1. Berendeeva A.B., Korobova O.O. Personnel management of the organization: a textbook. Ivanovo: Ivan. state University, 2015. 312 p.
2. Evdokimova O.V., Rychikhina N.S. Recruitment funnel as an effective tool for personnel marketing. Collection of scientific papers of Russian universities "Problems of economics, finance and production management". 2020. No. 46. P. 176-178.
3. Rychikhina N.S., Evdokimova O.V. HR manager career management. *Modern high-tech technologies. Regional application.* 2021. N 4 (58). P. 26-31.
4. Korobova O.O. Digital technologies in HR processes. Collection of articles of the International Scientific and practical Conference "Integration of science and practice as a mechanism for the development of the digital economy". Yaroslavl, 18.12.2018. P. 151-158.
5. Rychikhina N.S., Elkhider M.M.O. Personnel management of an international conglomerate company. *Modern high-tech technologies. Regional application.* 2018. N 2 (54). P. 63-71.
6. Rychikhina N.S., Zorik Yu.S. Complex methodology for analyzing career growth and social mobility of employees of the organization. *Modern high-tech technologies. Regional application.* 2019. N 1 (57). P. 68-75.
7. Chernyak T.V. The quality of professional training and career of HR managers (in the evaluation of graduates). *Personnel and intellectual resources management in Russia.* 2020. Vol. 3 N 9. P. 27-34.
8. Chiker V.A. Psychological aspects of an individual career. *Bulletin of St. Petersburg State University. Episode 16: Psychology. Pedagogy.* 2017. N 3. P. 80-90.
9. Filyasova Yu.A. Career development of the organization's personnel. *Management.* 2021. N 9(1). P. 80-91.
10. Karyakin A.M., Yunikova A.V. Development of methods for

- оценки профессиональной деятельности персонала. *Известие Высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством»*. 2016. № 4 (30). С. 36–40.
11. **Задорожникова Е.Б., Панкратова Е.В.** Образовательное пространство вуза как фактор формирования карьерных ориентаций студентов (на примере ИВГУ). *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2022. № 3 (71). С. 18–26.
 12. **Чумаков М.В., Елизарова А.А., Берендеева А.Б.** Интерактивные методы в обучении будущих государственных и муниципальных служащих. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2022. № 1 (69). С. 35–45.
 13. **Пирогов Д.А.** Основные задачи обеспечения дистанционных форм обучения и их особенности при подготовке инженерных кадров. *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2021. № 4 (68). С. 69–73.
 14. **Рычихина Н.С.** Особенности формирования эффективных команд реализации инновационных проектов в условиях цифровой экономики. В сборнике: Российский университет в неустойчивом мире: глобальные вызовы и национальные ответы. Материалы национальной научно-практической конференции. В 2-х частях. 2019. С. 464–468.
 15. **Хасбулатова О.А., Берендеева А.Б., Коробова О.О.** Управление персоналом организации. Иваново: Ивановский государственный университет, 2020. 300 с.
- assessing the professional activity of personnel. *News of Higher educational institutions. The series "Economics, Finance and Production Management"*. 2016. N 4 (30). P. 36-40.
11. **Zadorozhnikova E.B., Pankratova E.V.** The educational space of the university as a factor in the formation of career orientations of students (on the example of ivsu). *Modern science-intensive technologies. Regional application*. 2022. N 3 (71). P. 18-26.
 12. **Chumakov M., Elizarova A., Berendeeva A.** Interactive methods in the training of future state and municipal employees. *Modern high-tech technologies. Regional application*. 2022. N 1 (69). P. 35-45.
 13. **Pirogov D.A.** The main tasks of providing distance learning and their features in the training of engineering personnel. *Modern high-tech technologies. Regional application*. 2021. N 4 (68). P. 69-73.
 14. **Rychikhina N.S.** Features of the formation of effective teams for the implementation of innovative projects in the digital economy. In the collection: Russian University in an Unstable World: Global Challenges and National Responses. Materials of the national scientific and practical conference. In 2 parts. 2019. P. 464-468.
 15. **Khasbulatova O.A., Berendeeva A.B., Korobova O.O.** Personnel management of organizing. Ivanovo: Ivanovo State University, 2020. 300 p.