

Научная статья / Research Article

УДК 378.147.88

DOI: 10.36718/2500-1825-2022-2-105-119

Светлана Леонидовна Улина¹, Маргарита Ивановна Элияшева²,
Павел Сергеевич Зеленский^{✉3}, Валентина Анатольевна Кононова⁴

^{1,2,3,4} Сибирский федеральный университет, Красноярск, Россия

¹ graffiti6@yandex.ru

² emi113@mail.ru

³ paulzel77@mail.ru

⁴ v.kononova@mail.ru

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА СТУДЕНТА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

Статья посвящена разработке предложений по совершенствованию организации практики студентов на основе усиления взаимодействия университета и бизнеса. Целями совершенствования являются повышение качества образования и обеспечение трудоустройства выпускников. Проведенный теоретический и эмпирический анализ позволил сделать выводы, что существующая ситуация в области организации практики студентов не в полной мере отвечает современным требованиям бизнес-пространства. Эта работа вносит вклад в существующий объем знаний, касающихся сотрудничества университетов и работодателей, и предлагает конкретные действия для повышения эффективности производственной практики. Для исследования, предпринятого рабочей группой Сибирского федерального университета в рамках международного проекта ЭРАЗМУС + «Производственная практика: шаг вперед из университета на рынок труда в XXI веке», были применены следующие методы исследования: анализ текущих документов, обзор литературы и опыта партнеров по проекту с целью изучения лучшего опыта, опрос компаний/организаций, интервью с заинтересованными лицами, дискуссии в фокус-группе с участием студентов, преподавателей, представителей бизнеса, руководства университета и общественных организаций, политиков, средств массовой коммуникации с целью изучения текущего состояния и выявления острых вопросов при взаимодействии учебных заведений с рынком труда в целом и организации производственной практики студентов в частности. В ходе исследования было зафиксировано несоответствие между требованиями современной

бизнес-среды и компетенциями, формируемыми у студентов в ходе реализации производственных практик. Для разрешения этого проблемного вопроса был предложен комплекс мер по обеспечению тесной связи с реальным бизнесом, в том числе и за счет совершенствования организации производственной практики студентов. В статье предлагаются пять ключевых направлений совершенствования организации практики, требующие вовлеченности, как университета, так и принимающих компаний.

Ключевые слова: производственная практика, трудоустройство выпускников, взаимодействие университетов и работодателей, система управления

For citation: Улина С.Л., Элияшева М.И., Зеленский П.С., Кононова В.А. Производственная практика студента как важнейший образовательный компонент: векторы развития // Socio-economic and humanitarian journal. 2022. №2. S. 105–119. DOI: 10.36718/2500-1825-2022-2-105-119.

Svetlana Leonidovna Ulina¹, Margarita Ivanovna Eliyasheva², Pavel Sergeevich Zelensky³, Valentina Anatolyevna Kononova⁴

^{1,2,3,4} Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russia

¹ graffiti6@yandex.ru

² emi113@mail.ru

³ paulzel77@mail.ru

⁴ v.kononova@mail.ru

STUDENTS' WORK-BASED PRACTICAL PLACEMENT AS THE MOST IMPORTANT EDUCATIONAL COMPONENT: VECTORS OF DEVELOPMENT

This paper builds up a picture of proposals for improving the organization of students' work-based practical placements on the basis of strengthening the university-business cooperation. The key goals of improvement are to promote the quality of university education and ensure the employment of graduates. The theoretical and empirical analysis led to the conclusion that the current situation in the field of organization of students' work-based practice does not entirely meet the modern requirements of the business environment. The article contributes to the existing volume of research and knowledge related to partnerships between universities and employers, and suggests positive steps that need to be taken for upgrading efficiency of practical placements. For the study undertaken by the working group of the Siberian Federal University within the framework of the international project ERASMUS + "Work-based practical placements: a step forward from the university to the labor market in the 21st century", the following research methods were applied: analysis of current documents, review of lit-

erature and experience of project partners in order to study the best practices, survey of companies/organizations, interviews with stakeholders, focus group discussions with the participation of students, teachers, business representatives, university management and public organizations, politicians, mass media in order to study the current state and identify critical issues in interaction of educational institutions with the labor market in general and the organization of students' work-based practice in particular. The study recorded a discrepancy between the requirements of the modern business environment and the competencies formed during students' practical placement. To resolve this problematic issue, a set of measures was proposed to ensure close connection with real business, including by improving the organization of students' work-based practical placements. The paper proposes five key directions to improve the organization of work-based practice that require involvement of both the universities and the host companies.

Keywords: *work-based practical placement, employment of graduates, university-business collaboration, management system*

For citation: *Ulina S.L., Eliyasheva M.I., Zelensky P.S., Kononova V.A. Students' work-based practical placement as the most important educational component: vectors of development // Socio-economic and humanitarian journal of Krasnoyarsk SAU. 2022. №2. S. 105–119. DOI: 10.36718/2500-1825-2022-2-105-119.*



Введение. Наличие тесных взаимосвязей между вузами и работодателями является объективной необходимостью их эффективного функционирования в рыночных условиях. В современном мире концепция работы постепенно заменяется концепцией карьеры, и в западном промышленно развитом контексте карьера проявляется как аспект работы в ответ на мощные социальные и экономические преобразования. В определении карьеры как «развивающейся последовательности трудового опыта человека с течением времени» четко прослеживаются три темы – работа, время и движущаяся изменчивая перспектива разворачивающегося взаимодействия между работниками и работодателями [4, 8]. Производственная практика студентов в первую очередь направлена на то, чтобы предоставить молодым людям в начале их трудовой деятельности опыт работы на оперативном уровне, и в нынешних условиях в идеале такая практика может стать отправной точкой для последующей карьеры специалиста. Проблема трудоустройства молодых дипломированных людей существует, и одной из причин этого является некоторая обособленность системы подготовки высококвалифицированных специалистов от реальных запросов рынка труда. В результате бизнес испытывает дефицит высококвалифицированных кадров [1]. Выходом

из создавшейся ситуации может стать развитие различных форм взаимодействия и сотрудничества учреждений высшего образования с предприятиями, что позволит модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых рынком труда к специалистам, и тем самым повысить эффективность самого процесса образования. Следует также отметить, что многие виды сотрудничества вузов и бизнес-сообщества являются перспективным, а главное долгосрочным способом получения вузом дополнительного финансирования.

Взаимодействие «университет – бизнес». В начале 2000-х годов по инициативе Министерства образования в вузах страны стали создаваться службы содействия занятости студентов и выпускников, так называемые центры карьеры. С целью содействия трудоустройству выпускников в рамках данных центров проводится мониторинг текущих и перспективных потребностей работодателей, анализируется уровень востребованности выпускников вуза. К основным направлениям их деятельности относятся:

- информирование студентов о вакансиях и стажировках, ситуации на рынке труда;
- оказание помощи в составлении резюме и подготовке к собеседованию, советы по поиску работы и трудоустройству;
- налаживание связей с компаниями-работодателями и знакомство студентов с ними в рамках различных карьерных мероприятий, таких, как ярмарки вакансий, дни карьеры, презентации компаний;
- предоставление вакансий и стажировок, предусматривающих последующий карьерный и профессиональный рост для старшекурсников, аспирантов и выпускников вуза и др.

Благодаря таким мероприятиям, у выпускников есть возможность правильно оценить сложившуюся ситуацию на рынке труда, познакомиться с современными системами кадрового менеджмента ведущих компаний. Предприятия, участвующие в подобных мероприятиях, делают рекламу себе как работодателю, тем самым формируя собственный позитивный имидж для потенциальных работников.

Однако данные формы сотрудничества не предусматривают активных форм участия компаний в процесс подготовки будущих специалистов. Непосредственное участие бизнеса в процессе подготовки студентов вузов является, по сути, обязательным условием, поскольку оно вносит вклад в фундаментальную академическую подготовку практически знаниями и навыками в области самых современных и передовых технологий элементами менеджмента, корпоративной культуры, навыками деловой коммуникации, адаптируя выпускника к реальным условиям его будущей работы. При отсутствии такого опыта выпускник вынужден приобретать эти знания и навыки самостоятельно, методом проб

и ошибок на своем первом месте работы, что зачастую создает дополнительные проблемы и самому молодому специалисту, и работодателю.

В последнее время при взаимодействии вузов и предприятий фокус смещается от «потребительских» к активным формам участия руководителей, действующих специалистов и экспертов предприятий в учебном процессе. К основным формам такого взаимодействия относятся:

- участие работодателей в разработке учебных планов и рабочих программ подготовки специалистов (ООП);
- организация производственных практик и дипломного проектирования студентов в компании-партнере;
- целевая подготовка специалистов по заказу компании-партнера;
- стажировки преподавателей;
- использование кадрового и научно-технического потенциала компании-партнера в учебном процессе, в том числе путем создания базовых кафедр [2]. Примеры таких кафедр есть в Сибирском федеральном университете – базовая кафедра цифровых финансовых технологий Сбербанка России, базовая кафедра высшей школы гастрономии от INSTITUT PAUL BOCUSE и другие.

Производственная практика студентов как точка взаимодействия университета и бизнеса. Предметом рассмотрения данной статьи является одна из форм взаимодействия университетов и компаний – производственная практика студентов. Авторами предпринята попытка определения направлений производственных практик студентов с учетом потребностей основных заинтересованных лиц – студентов, работодателей и университета.

Российские и зарубежные публикации, затрагивающие данную тему, прежде всего, посвящены анализу опыта, демонстрации достижений и выявлению форм организации производственной практики со стороны образовательного учреждения, а также исследованию отношения студентов и выпускников к процессу и результатам практики [6, 8]. Анализ и обобщение целей, содержания и процесса практики со стороны принимающих организаций в рассмотренных нами многочисленных публикациях представлены недостаточно.

Чтобы восполнить этот пробел, в 2020–2021 гг. проектная группа Сибирского федерального университета провела региональное исследование в рамках международного проекта ЭРАЗМУС + «Производственная практика: шаг вперед из университета на рынок труда в XXI веке» (*UniLab – From university to labour market in the 21st century: a step forward in work-based placements; Ref. No. 610245-EPP-1-2019-1-BE-EPPKA2-SBHE-JP*).

Для проведения первого этапа исследования было проведено анкетирование компаний Красноярского края. По разработанной анкете бы-

ли опрошены более 100 респондентов, работающих на предприятиях малого, среднего и крупного бизнеса различных форм собственности. Для определения релевантной группы респондентов была использована классификация ОКВЭД: выбранные для проведения опроса компании представили все отрасли экономики региона. Большую часть опрошенных составляли работники крупных предприятий – 46 %. Число респондентов промышленных предприятий, включая предприятия энергетики, составляло 37 %, организации сферы услуг, включая образование, СМИ, рекламный бизнес, IT-фирмы, консультационные компании – 38, предприятий строительной отрасли – 17 %. Структура респондентов в целом соответствовала структуре экономики Красноярского края.

Одновременно был проведен анализ актуальных федеральных и локальных нормативных документов, регламентирующих производственную практику студентов. Далее заинтересованные представители компаний, принимающие студентов на практику, а также сотрудники университета, ответственные за организацию и проведение производственной практики, были приглашены на интервью. Важные данные были получены и в ходе интервью со студентами и выпускниками Сибирского федерального университета.

Организованные дискуссии в фокус-группе с участием представителей бизнеса, деловой общественности, студентов и выпускников, ответственных сотрудников университета (всего около 70 участников) дополнили полученные предварительно данные интересными кейсами и предложениями лидеров регионального рынка труда.

Изучение и анализ опыта зарубежных партнеров по проекту UniLab – университетов из Испании (Barcelona School of Management – Pompeu Fabra University), Франции (University of Lille) и Австрии (IMC University of Applied Sciences Krems) внесли существенный вклад в понимание современных трендов на европейском уровне.

Кумулятивный эффект полученных в результате комплексного исследования данных позволил зафиксировать текущее положение дел в организации и содержании производственной практики, ее достоинства и недостатки, а также послужил основой для выработки направлений дальнейшего развития с учетом динамичных процессов на рынке труда.

Производственные практики являются неотъемлемой частью образовательного процесса. Согласно ст. 2, п. 24 Федерального закона об образовании в Российской Федерации, практикой является «вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью» [3]. Этот же закон в ст. 13 п. 7 регулирует организацию проведения практики, предусмотренной образовательной программой: практика «осуществляется ... на основе договоров с организациями, осуществляющими деятельность по образовательной программе соответствующе-

го профиля. Практика может быть проведена непосредственно в организации, осуществляющей образовательную деятельность» [3, с. 17].

Производственная практика выгодна и предприятиям, и университетам, и студентам. Предприятия, принимающие студентов на практику, имеют возможность увидеть недипломированных специалистов на рабочем месте. Исследование проектной группы подтвердило известный факт, что работодатели часто избегают брать неопытных выпускников сразу в штатное расписание, опасаясь получить «кота в мешке», и непосредственное «вливание» предприятий в учебный процесс может стать достойным решением проблемы. Во время прохождения практики студент при помощи опытного наставника может присмотреться к условиям работы и на деле проверить свои способности. При этом руководители предприятия за время практики, наблюдая за работой будущего специалиста, решают, подходит ли им этот студент в качестве сотрудника после получения диплома. По данным исследования, 73 % компаний имеют опыт приглашения на работу молодых специалистов после прохождения ими практики в организации. Эта цифра может стать больше и стабильнее при более тесном сотрудничестве, в частности, при более развитой системе наставничества.

Как подчеркивают участники опроса (студенты и выпускники), связь обучения и работы в процессе практики (европейская парадигма WBL – Work-Based Learning) дает студенту общее представление о конкретной профессиональной деятельности, а также о нюансах профессии, невидимых при формализованном процессе практики, значительно усиливает мотивацию будущего специалиста, обеспечивает приобретение уникального опыта и способствует его дальнейшему трудоустройству. В то же время студенты и выпускники выделяют ряд факторов, снижающих полезность практики и требующих совершенствования:

- *отсутствие института наставничества*: со студентами мало кто занимается в организациях, они теряют время, не знают, к кому обратиться для решения производственных заданий, не знакомы с организационной структурой компании и корпоративной культурой;

- *слабое внимание со стороны преподавателей университета*: преподаватели-тьюторы, ответственные за организацию практики, редко посещают студентов во время практики, или не посещают вовсе. Студенты чувствуют свою ненужность и получают негативный опыт видимого благополучия, очковтирательства;

- *адресное сопровождение практики*: студенты испытывают трудности при нахождении компании/организации для прохождения производственной практики соответственно своему профилю подготовки в университете, им приходится самостоятельно искать место прохождения практики, ситуация выбора зачастую отсутствует;

- *формальное отношение в организации к прохождению практики*: во время практики студенты испытывают загрузку и перегрузку скучными низкоквалифицированными функциями, сталкиваются с избыточной формальностью, или безразличием.

Со стороны университета выявлена высокая регламентация практики студентов: в существующих по всем направлениям подготовки нормативных документах определены цели, содержание и требования к результату практики по каждому направлению подготовки, установлена связь с компетенциями и образовательными результатами. Каждому студенту формально назначается руководитель практики из числа преподавателей кафедры, которая реализует образовательную программу. Информация, полученная студентами на практике, используется для научно-исследовательской работы, подготовки курсовых проектов и выпускных работ. При этом механизмы направления студентов на практику значительно отличаются в зависимости от направления подготовки. В ряде институтов, прежде всего, производственной специфики (направления подготовки «Нефтегазовое дело», «Машиностроение» и др.) практически 100 % студентов направляется на практику централизованно в соответствии с долгосрочными договорами с компаниями. По другим направлениям подготовки («Экономика», «Юриспруденция» и др.) поиск места для прохождения практики зачастую осуществляется студентами самостоятельно, или с использованием личных контактов преподавателей – руководителей практики, а выпускающая кафедра только согласует и оформляет документально выбор студента в соответствии с формальными требованиями.

Проведенный нами опрос работодателей выявил высокую заинтересованность в приеме на практику студентов: большинство респондентов компаний крупных (91 %), средних и малых компаний (75 %) в настоящее время предоставляют места для практики студентов различных направлений подготовки. Причем 48,5 % респондентов компаний готовы принимать на практику больше студентов, чем принимают в настоящее время. Помимо поиска новых сотрудников, мотивация организаций связана с развитием. Подавляющее большинство респондентов (63,6 %) считает, что студенты-практиканты привносят в жизнь организации новые идеи и знания.

Производственная практика студентов: проблемы и решения. Проведенное исследование позволило идентифицировать ряд проблемных областей, влияющих на снижение эффективности практики у принимающих организаций.

Первая проблема связана с организационными аспектами проведения практики, она обусловлена тем, что лишь немногие организации имеют структурное подразделение, обеспечивающее работу с практикантами. Это могут себе позволить только крупные компании. В боль-

шинстве компаний (63 %) за организацию практики и сопровождение студентов отвечает назначенное ответственное лицо, в функционале которого сопровождение практикантов является одной из многих, но далеко неприоритетной функцией.

У половины респондентов не оказалось документов, регламентирующих прохождение студентами практики. Прежде всего, это организации малого и среднего бизнеса различной отраслевой принадлежности. У крупных организаций подобные документы есть, но зачастую они не регламентируют процесс и содержание практики, а являются иницилирующими (авторизующими) документами, такими, как приказ о закреплении ответственного за практику, или приказ о приеме студента на практику. В подавляющем числе организаций отсутствуют формализованные процедуры оценки деятельности студентов на практике и механизмы обратной связи с университетом.

Вторая проблемная область связана с содержанием работ, выполняемых студентами в ходе практики. Преобладающая форма работы, предлагаемая студенту, – это пассивная практика, то есть наблюдение. Это, к сожалению, наиболее безопасный и легкий способ работы со студентами со стороны работодателя. Еще одной популярной формой явилось так называемое «выполнение текущих операций в качестве помощника». Такой ответ был зафиксирован у 60 % респондентов.

Возможность участия в ответственной деятельности, требующей принятия решений, предоставляют студентам преимущественно крупные организации. Что касается методов, используемых компаниями для подготовки студентов к выполнению поставленных в ходе практики задач, преобладают классические подходы: наставничество (96 %), технический инструктаж (74 %), консультации специалистов (61 %). Значительно реже применяются новые формы работы с практикантами – специальные тренинги и включение в рабочие группы, тем более в проектные коллективы.

Третья выявленная проблема – это взаимодействие организации и университета по вопросам практики. Более половины респондентов (55 %) отметили, что для повышения эффективности практики студентов необходимо улучшить взаимодействие между компанией и вузом. При этом отмечается нечеткость механизмов взаимодействия и множественность «точек контакта» с вузом.

На вопрос «С кем взаимодействует ваша компания в образовательном учреждении, с которым вы сотрудничаете по вопросам практики?» респонденты отметили работу с Центрами карьеры и директорами институтов, но наиболее частое взаимодействие осуществляется через контакты с кафедрами. Отмечена высокая доля личных контактов специалистов компаний с преподавателями и сотрудниками университета.

Полученные в ходе проведенного исследования данные выявили ряд противоречий в оценке готовности компаний к проведению эффективной практики. Так, по результатам опроса 82 % респондентов считают, что их готовность к предоставлению практики может быть оценена как высокая. Большинство респондентов (75 %) считают, что специалистам компании, ответственным за практику, не нужна дополнительная подготовка для работы с практикантами, поскольку специалисты, на их взгляд, уже достаточно компетентны. При этом студенты и руководители практики от университета (тьюторы) отмечают недостаточное внимание к организации работы практикантов, отсутствие системности в адаптации, обучении и обратной связи. Помимо этого, отмечается формальное отношение, незаинтересованность и неподготовленность сотрудников, уполномоченных курировать практику студентов.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что все основные участники (университет – работодатель – студент) заинтересованы в усовершенствовании организации и содержании практики студентов, как элемента образовательного процесса, в целях повышения качества подготовки специалистов и трудоустройства выпускников.

Для формирования предложений по совершенствованию организации производственных практик студентов университета был проанализирован успешный опыт ряда европейских университетов, полученный в рамках проекта ЭРАЗМУС+ UniLab. Анализ выявил высокий уровень заинтересованности, вовлеченности и подготовленности компаний к приему на практику студентов бакалавриата и магистратуры.

На основании выводов, сделанных на основе комплекса проведенных исследований, проектная команда обозначила пять ключевых направлений совершенствования практики, требующих усилий как университета, так и принимающих организаций.

Во-первых, предлагается совершенствование документального сопровождения организации практики студентов, включающее изменение договора между университетом и принимающей организацией в части фиксации в договоре видов деятельности студента на практике, возможности оплаты, назначение ментора от принимающей организации. Предполагается также изменение рабочих программ практики в части системы оценивания результатов практики с учетом компетентностного подхода.

Во-вторых, представляется необходимым активное участие университета в развитии системы менторства (наставничества) студентов так называемого поколения Z в принимающих организациях. Предлагается разработка и проведение образовательных программ для представите-

лей принимающих организаций, посвященных инструментам мотивации, организации планирования обратной связи. Целесообразна разработка типового положения по наставничеству, которое могут использовать работодатели. В данном положении будут прописаны функции и роли ментора от организации, его взаимодействие с куратором и тьюторами от университета.

В-третьих, предлагается организация дополнительной подготовки студентов перед практикой, возможно, в ходе реализации учебной практики на младших курсах:

- проведение краткосрочных образовательных программ (минитренингов) по определенным темам, таким, как профессиональная карьера, профессиональное развитие, предпринимательство, управление стрессом, подготовка резюме, сопроводительного письма и т.д. Эти образовательные программы должны быть зафиксированы в регламентирующих документах;

- выдача сертификатов о дополнительной подготовке перед производственной практикой по результатам прохождения этих минитренингов, а также, возможно, сертификатов об уровне подготовки по иностранному языку, уровне компьютерных навыков и т.д.

В-четвертых, направление развития организации практики студентов предусматривает совершенствование системы оценивания результатов практики. Качественный анализ полученных данных позволил сделать вывод о необходимости оценивания деятельности студента во время практики, основанного на компетентностном подходе и принципе триангуляции: 1) оценивание компанией (ментором), 2) оценивание университетом (тьютором); 3) самооценка и оценка другим студентом. Результаты оценивания должны быть зафиксированы в специальном документе, который предполагает дополнительные преимущества при трудоустройстве

В-пятых, целесообразно изменение организации управления практикой на основе принципа «одного окна». Координирующим элементом этой системы должен стать Центр карьеры университета, в функционал которого входит создание биржи практик/базы организаций, готовых принять студентов на практику, создание информационной платформы, соединяющей студентов и организации. На настоящий момент таким опытом могут поделиться многие университеты. Помимо этого, предлагается сделать Центр карьеры университета ответственным за дополнительные курсы как для подготовки студентов к практике, так и для менторов принимающих организаций.

Данные направления совершенствования организации производственной практики позволят обеспечить формирование актуальных, востребованных работодателями компетенций выпускников и окажут позитивное влияние на их трудоустройство.

Заключение. Исследование, проведенное группой преподавателей Сибирского федерального университета, в рамках международного проекта ЭРАЗМУС+ позволяет сделать вывод о его актуальности, а поднятые вопросы оказались востребованными как студентами и преподавателями университета, так и бизнес-сообществом. Существующие форматы организации практики в университетах и в принимающих организациях не в полной мере отвечают современным требованиям бизнес-среды. Выявлено несоответствие между заявленными задачами практики и реальными результатами ее прохождения. Системы управления в вопросах организации практики в российских университетах проявляют недостаточную гибкость и не обеспечивают оперативное изменение их содержания и методов реализации. На наш взгляд, повышение эффективности практики как неотъемлемого элемента обучения современного специалиста является сферой ответственности не только вуза, а может быть осуществлено только совместными согласованными усилиями университетов и принимающих компаний.

В качестве элементов улучшенной модели организации проведения производственных практик предложены:

- 1) совершенствование формата документационного сопровождения практики студентов, в котором должны быть зафиксированы новые элементы;
- 2) создание системы менторов и тьюторов (наставничество);
- 3) обеспечение дополнительной подготовки студентов перед производственной практикой, возможно, во время учебной практики на младших курсах;
- 4) совершенствование оценивания студента по результатам практики;
- 5) расширение функций Центров карьеры в организации практики.

Полученные данные позволили также сделать вывод об усилении компетентностной составляющей при подготовке студентов к выходу на рынок труда. Профессиональные компетенции сегодня описываются с разных точек зрения, они включают не только явную профессиональную деятельность, но и знания, отношения, а также трансверсальные (мягкие) навыки, такие, как способность эффективно общаться на рабочем месте на разных уровнях подчинения, участвовать в конструктивной и

здоровой динамике командной работы, демонстрация креативности, навык разрешать проблемные ситуации и многое другое [5].

Для развития профессиональных компетенций многие европейские университеты предлагают востребованные онлайн-курсы, такие, как «Повышение квалификации и навыков трудоустройства», разработанные Л. Браммаром и Д. Винтером из Национального института профессионального образования и консультирования (NICES, Лондон) на платформе CURSERA. Курс был создан для того, чтобы помочь студентам ориентироваться в вопросах создания и развития карьеры. Студентов учат понимать личную мотивацию, определять и развивать собственные навыки, распознавать возможности для развития, эффективно представлять свои достижения и компетенции, преуспевать в беседах и включаться в профессиональные сети и сообщества [7]. Вопрос о необходимости подобных курсов в современных российских университетах требует отдельного развития.

Основной вывод, сделанный по результатам количественного и качественного анализа полученных в результате исследования данных, – это вывод о тесном взаимодействии университета и бизнеса по вопросам совершенствования практики студентов как значимом аспекте обеспечения подготовки выпускников, обладающих актуальными профессиональными компетенциями и востребованных динамичным рынком труда.

Список источников

1. Двенадцать решений для нового образования /под ред. Я.И. Кузьмина, И.Д. Фрумина. М.: Высшая школа экономики, 2018.
2. Сюпова М.С., Бондаренко Н.А. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий //Ученые заметки ТОГУ. 2014. Т. 5. № 4. С. 111–116.
3. Федеральный закон об образовании в Российской Федерации. Портал федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. URL: https://fgosvo.ru/uploadfiles/zakony/273_02_2015.pdf (дата обращения: 09.12.2021).
4. Arthur M.B., Hall D.T., & Lawrence B.S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach // Handbook of Career Theory. Cambridge University Press, 2010.
5. Tayah M.J. (2016). Skills development and recognition for domestic workers across borders. URL: http://www.academia.edu/27957555/Skills_development_and_recognition_for_domestic_workers_across_borders (дата обращения: 05.10.2021).

6. *Ulina S.L., Eliyasheva M.I., Globa S.B.* Control of master's programmes in Economics and Management: nature and trends in Russian universities // International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM. 2019. Vol. 19. № 5-4. P. 79–86.
7. Understanding employers' graduate recruitment practices. Research project. National Institute of Career Education And Counselling (NICEC, London). URL: <http://www.nicec.org/current-research> (дата обращения: 01.10.2021).
8. Peculiarities and problems in the organization of student practical work placement / *P.S. Zelenskiy, V.A. Kononova, S.L. Ulina* [et al.] // II International Conference on Economic and Social Trends for Sustainability of Modern Society. 2021.

References

1. Dvenadtsat' reshenii dlya novogo obrazovaniya /pod red. *YA.I. Kuz'minova, I.D. Frumina*. М.: Vysshaya shkola ekonomiki, 2018.
2. *Sypova M.S., Bondarenko N.A.* Osnovnye formy vzaimodeistviya vuzov i predpriyatii //Uchenye zametki TOGU. 2014. Т. 5. № 4. S. 111–116.
3. Federal'nyi zakon ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii. Portal federal'nykh gosudarstvennykh obrazovatel'nykh standartov vysshego obrazovaniya. URL: https://fgosvo.ru/uploadfiles/zakony/273_02_2015.pdf (data obrashcheniya: 09.12.2021).
4. *Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S.* Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach // Handbook of Career Theory. Cambridge University Press, 2010.
5. *Tayah M.J.* (2016). Skills development and recognition for domestic workers across borders. URL: http://www.academia.edu/27957555/Skills_development_and_recognition_for_domestic_workers_across_borders (data obrashcheniya: 05.10.2021).
6. *Ulina S.L., Eliyasheva M.I., Globa S.B.* Control of master's programmes in Economics and Management: nature and trends in Russian universities // International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM. 2019. Vol. 19. № 5-4. P. 79–86.
7. Understanding employers' graduate recruitment practices. Research project. National Institute of Career Education And Counselling (NICEC, London). URL: <http://www.nicec.org/current-research> (data obrashcheniya: 01.10.2021).

8. Regularities and problems in the organization of student practical work placement / *P.S. Zelenskiy, V.A. Kononova, S.L. Ulina* [et al.] // II International Conference on Economic and Social Trends for Sustainability of Modern Society. 2021.

Статья принята к публикации 14.03.2022 /
The article has been accepted for publication 14.03.2022.

Информация об авторах:

Светлана Леонидовна Улина, заведующая кафедрой международной и управленческой экономики, кандидат экономических наук, доцент
Маргарита Ивановна Элияшева, старший преподаватель кафедры международной и управленческой экономики
Павел Сергеевич Зеленский, доцент кафедры международной и управленческой экономики, кандидат экономических наук
Валентина Анатольевна Кононова, руководитель образовательного центра UNICO, научно-учебная лаборатория поведенческой экономики и развития коммуникаций кафедры теоретической экономики, кандидат педагогических наук, доцент

Information about the authors:

Svetlana Leonidovna Ulina, Head of the Department of International and Management Economics, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Margarita Ivanovna Eliyasheva, Senior Lecturer in departments International and Management Economics
Pavel Sergeevich Zelensky, Associate Professor at the Department of International and Management Economics, Candidate of Economic Sciences
Valentina Anatolyevna Kononova, Head of the UNICO Educational Center, Scientific and Educational Laboratory of Behavioral Economics and Communication Development at the Department of Theoretical Economics, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

