

Зеленова София Кирилловна

магистрант

ФГБОУ ВО «Московский государственный
технический университет им. Н.Э. Баумана»

г. Москва

**ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ
КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ СТУДЕНТОВ
В ПАРТНЕРСТВЕ «ВУЗ – РАБОТОДАТЕЛЬ»**

Аннотация: в статье представлен критический анализ современных цифровых инструментов, обеспечивающих эффективное сопровождение карьерных траекторий студентов в контексте партнерства высших учебных заведений и работодателей. Автором разработана концептуальная модель цифровой экосистемы, интегрирующая образовательные, карьерные и производственные компоненты. На основе системного подхода выявлены ключевые проблемы существующих решений и предложены направления их совершенствования. Статья вносит теоретический вклад в понимание механизмов цифрового сопровождения профессионального развития студентов и имеет практическую значимость для разработки интегрированных платформ поддержки карьерных траекторий в современном образовательном пространстве.

Ключевые слова: цифровая экосистема, карьерные траектории, высшее образование, цифровая трансформация, партнерство вуз-работодатель, индивидуализация образования.

Динамичные изменения на рынке труда в условиях цифровой трансформации экономики формируют новую парадигму взаимодействия системы высшего образования и работодателей. Традиционная модель, где университет выступал исключительно как поставщик кадров, а работодатель – как их потребитель, утрачивает эффективность в современных условиях. На смену приходит интеграционная модель непрерывного взаимодействия, требующая принципиально новых подходов к сопровождению профессионального развития студентов [4, с. 43].

Актуальность данной проблематики обусловлена нарастающим противоречием между скоростью изменений профессиональных требований в цифровой экономике и относительной консервативностью образовательной системы. Несмотря на значительный рост внимания к цифровизации образовательных процессов, вопросы системной интеграции цифровых инструментов сопровождения карьерных траекторий остаются недостаточно исследованными.

Цель настоящей статьи – разработка и обоснование концептуальной модели цифровой экосистемы сопровождения карьерных траекторий студентов в условиях партнерства вузов и работодателей. В рамках достижения данной цели решаются задачи критического анализа существующих цифровых инструментов, выявления их ограничений и определения стратегических направлений совершенствования.

Современная научная дискуссия относительно цифровых инструментов сопровождения карьерных траекторий развивается в нескольких концептуальных направлениях. Анализ исследований позволяет выделить три доминирующих подхода к пониманию сущности взаимодействия образовательных организаций и работодателей в цифровой среде.

Первый подход, который можно обозначить как информационно-коммуникационный, рассматривает цифровые инструменты преимущественно как средства обеспечения информационного взаимодействия между студентами, вузами и работодателями [1, с. 149]. В рамках данного подхода основное внимание уделяется технологиям обмена информацией о вакансиях, требованиях работодателей, компетенциях выпускников. Однако такое понимание существенно ограничивает потенциал цифровых инструментов, сводя их функцию к информационному посредничеству.

Второй подход – образовательно-центрированный – фокусируется на адаптации образовательного процесса к требованиям цифровой экономики с использованием инновационных педагогических технологий [2, с. 27]. Этот подход справедливо концентрируется на формировании актуальных компетенций, но

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

нередко недооценивает процессуальные аспекты интеграции учебной и профессиональной деятельности.

Третий подход – экосистемный – представляется наиболее перспективным, поскольку рассматривает цифровые инструменты как элементы комплексной экосистемы профессионального развития [3, с. 79]. В контексте данного подхода сопровождение карьерных траекторий понимается как непрерывный процесс, интегрирующий образовательную, исследовательскую и профессиональную деятельность студента.

Развивая экосистемный подход, можно утверждать, что эффективное цифровое сопровождение карьерных траекторий должно строиться на принципах.

1. Непрерывности профессионального развития от этапа выбора направления подготовки до построения долгосрочной карьеры.
2. Персонализации образовательно-карьерного пути с учетом индивидуальных способностей, интересов и профессиональных целей студента.
3. Интеграции теоретической подготовки и практической деятельности через цифровые платформы.
4. Прогностичности – ориентации не только на текущие, но и на перспективные потребности рынка труда.

Критический анализ существующих практик применения цифровых инструментов сопровождения карьерных траекторий позволяет выявить их значительную функциональную разрозненность. В настоящее время используются преимущественно узкоспециализированные решения, недостаточно интегрированные в единую экосистему.

Цифровые портфолио студентов, широко внедряемые в образовательную практику, зачастую ориентированы на документирование академических достижений, но слабо отражают развитие профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда. При этом формат представления информации в таких портфолио редко соответствует требованиям HR-систем работодателей, что снижает их практическую ценность для трудоустройства.

Карьерные порталы университетов, выполняя важную функцию информирования о вакансиях и карьерных мероприятиях, обычно не обеспечивают аналитического сопровождения карьерного выбора и не интегрированы с образовательными платформами. В результате студент вынужден самостоятельно устанавливать связи между получаемыми знаниями и профессиональными перспективами.

Корпоративные образовательные платформы работодателей часто представляют собой изолированные системы, слабо коррелирующие с образовательными программами вузов. Несмотря на высокую практическую направленность таких платформ, они редко обеспечивают системную подготовку к профессиональной деятельности, фокусируясь на узкоспециализированных корпоративных требованиях.

Системы управления талантами, внедряемые крупными работодателями, обладают значительным потенциалом для поддержки карьерных траекторий, но обычно ориентированы на уже трудоустроенных специалистов, не охватывая период обучения в вузе. Это создает разрыв между этапом образовательной подготовки и началом профессиональной деятельности.

Основной проблемой является отсутствие единой методологической основы для интеграции различных цифровых инструментов. Концептуальное решение этой проблемы видится в создании интегрированной цифровой экосистемы, объединяющей академические, исследовательские и профессиональные компоненты карьерного развития.

На основе проведенного анализа предлагается концептуальная модель цифровой экосистемы сопровождения карьерных траекторий студентов, включающая следующие взаимосвязанные компоненты:

Интеллектуальное ядро экосистемы – аналитический центр, обеспечивающий сбор и обработку данных о развитии компетенций студентов, требованиях работодателей и трендах рынка труда. Данный компонент реализует функции предиктивной аналитики для формирования рекомендаций по оптимизации образовательных и карьерных траекторий.

Модуль диагностики и профилирования обеспечивает многофакторную оценку потенциала студентов, включая как формальные показатели (результаты обучения), так и неформальные характеристики (личностные особенности, предпочтения, мотивация). Принципиальное отличие от традиционных профориентационных инструментов заключается в динамическом характере профилирования, учитывающем изменения профессиональных интересов и компетенций студента.

Интегрированная платформа проектной деятельности создает цифровую среду для реализации междисциплинарных проектов с участием студентов, преподавателей и представителей работодателей. Важной особенностью данной платформы является органичное включение проектной работы в образовательный процесс с формированием цифрового следа, отражающего развитие профессиональных компетенций.

Система мониторинга индивидуальных траекторий обеспечивает непрерывное отслеживание профессионального развития студента, формируя целостную картину его карьерного продвижения. Важным элементом системы является механизм обратной связи, позволяющий корректировать образовательную программу на основе данных о развитии компетенций.

Цифровая платформа корпоративного взаимодействия реализует многоканальную коммуникацию между университетом и работодателями по вопросам развития образовательных программ, организации практик и стажировок, трудоустройства выпускников. Ключевой инновацией данной платформы является интеграция с корпоративными HR-системами, обеспечивающая непрерывность процесса от образовательной подготовки к профессиональной деятельности.

Принципиальная особенность предлагаемой модели – системная интеграция всех компонентов на основе единой методологии компетентностного развития и общих подходов к интерпретации и использованию данных о профессиональном развитии студентов. Технологической основой такой интеграции может служить применение стандартизованных API-интерфейсов и семантических протоколов обмена данными между различными цифровыми инструментами.

Внедрение предложенной модели цифровой экосистемы сопровождения карьерных траекторий сопряжено с рядом объективных сложностей, требующих комплексного решения.

Первостепенной задачей является разработка единой онтологии компетенций, позволяющей согласовать понимание требований к выпускникам со стороны академического и профессионального сообщества. Существующие профессиональные и образовательные стандарты часто используют разную терминологию и структуру описания компетенций, что создает барьеры для эффективной коммуникации между вузами и работодателями.

Вторая ключевая задача – создание технологической инфраструктуры, обеспечивающей защищенный обмен данными между различными цифровыми инструментами с соблюдением требований к конфиденциальности персональных данных. Решение данной задачи возможно на основе применения технологий распределенного реестра и смарт-контрактов, регулирующих доступ к информации о профессиональном развитии студентов.

Третья важная задача – формирование методической базы для интерпретации цифрового следа образовательной и профессиональной деятельности студентов. Перспективным направлением здесь является применение методов машинного обучения для выявления корреляций между образовательными достижениями и успешностью в профессиональной деятельности.

Необходимо также отметить, что эффективная реализация цифровой экосистемы требует существенных изменений в организационной культуре вузов и корпоративной политике работодателей. Важнейшим условием успеха является формирование культуры открытых инноваций и готовности к изменениям как у академического, так и у профессионального сообщества.

Проведенный анализ современных подходов к цифровому сопровождению карьерных траекторий студентов позволяет сделать вывод о необходимости перехода от разрозненных инструментов к интегрированной экосистеме, объединяющей образовательные и профессиональные компоненты развития.

Предложенная концептуальная модель цифровой экосистемы представляет собой теоретическую основу для разработки комплексных решений, обеспечивающих непрерывное сопровождение профессионального развития от этапа профессионального самоопределения до построения успешной карьеры.

Перспективными направлениями дальнейших исследований являются: разработка методик оценки эффективности цифровых инструментов сопровождения карьерных траекторий; исследование влияния цифровых экосистем на мотивацию профессионального развития студентов; изучение возможностей применения технологий искусственного интеллекта для персонализации карьерных траекторий.

Практическая реализация предложенной модели потребует консолидации усилий образовательных организаций, работодателей и разработчиков программного обеспечения, но потенциальный эффект от такой интеграции представляется значительным как для повышения качества образования, так и для обеспечения экономики квалифицированными кадрами.

Список литературы

1. Карпов А.В. Цифровые технологии в системе профессиональной ориентации и сопровождения карьеры / А.В. Карпов // Высшее образование в России. – 2019. – №10. – С. 145–156.
2. Морозова И.С. Персонализация образовательных траекторий в цифровой среде университета / И.С. Морозова // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – №3. – С. 24–31.
3. Соловьев М.Н. Экосистемный подход к управлению образовательными инновациями / М.Н. Соловьев // Университетское управление: практика и анализ. – 2022. – №2. – С. 76–89.
4. Шторм В.А. Трансформация модели взаимодействия вузов и работодателей в условиях цифровой экономики / В.А. Шторм // Экономика и управление. – 2020. – №5. – С. 39–48.

5. Anderson L. Digital Career Development: New Models for the New Economy / L. Anderson, M. Brown // Journal of Vocational Behavior. – 2021. – Vol. 124. – P. 103–118.
6. Chen H. Integrated Digital Platforms for Higher Education and Employment Markets / H. Chen. – London: Routledge, 2020.
7. Nikolaev D. University-Industry Partnerships in the Digital Age: Challenges and Opportunities / D. Nikolaev, K. Roberts // Higher Education Quarterly. – 2022. – Vol. 76. №2. – P. 334–351.
8. Williams P. Student Career Ecosystem: A Conceptual Framework for Digital Age / P. Williams // International Journal of Educational Management. – 2021. – Vol. 35. №1. – P. 45–60.