

Ссылка для цитирования этой статьи:

Газоян С.А. Развитие компетенции «готовность к карьере» у студентов высших учебных заведений // Human Progress. 2026. Том 12, Вып. 6. URL: http://progress-human.com/images/2026/Tom12_6/Gazoyan.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2026-6a-9.

УДК 331.101, 331.5.024.5, 331.53

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИИ «ГОТОВНОСТЬ К КАРЬЕРЕ» У СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ



Газоян Сергей Аркадиевич

аспирант общеакадемической аспирантуры,
Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации,
г. Красногорск, Российская Федерация

Аннотация. В условиях сложного и турбулентного рынка труда наличие исключительно профессиональных навыков является недостаточным для построения успешной карьеры. В статье рассматривается компетенция «готовность к карьере» как отдельный навык студентов высших учебных заведений, который может быть полезно развивать в рамках образовательной программы. По своей сути он представляет способность студента осознанно проектировать, начинать и развивать собственную профессиональную траекторию на основе понимания требований рынка труда и оценки собственных потребностей. На компетенцию влияет личное отношение студента, состояние рынка труда и образовательная среда. Компетенция носит комплексный характер и включает 5 факторов: когнитивный, мотивационно-ценностный, рефлексивный, поведенческий и инструментально-адаптационный. Учитывая особенности трудоустройства молодежи на современном рынке труда, формирование компетенции должно быть системным и включать карьерные активности с самого начала обучения, комплекс теоретических и практических активностей, адресную работу центров карьеры и раннее взаимодействие с работодателями в рамках образовательной программы.

Ключевые слова: карьера, центр карьеры, трудоустройство, высшее учебное заведение, готовность к карьере, студенты, выпускники.

JEL коды: J20, J24.

Введение

В современных социально-экономических условиях и текущем рынке труда переход от обучения к профессиональной деятельности становится все более сложным. Сегодня от выпускников высших учебных заведений требуется не только профильная подготовка по своему направлению (профессиональные навыки или «hard skills»), но и высокий уровень владения надпрофессиональными навыками («soft skills»).

Формальный факт получения диплома уже не гарантирует трудоустройства и устойчивого и построения успешной карьеры, поскольку деловое сообщество предъявляет к молодым специалистам значительные требования, выходящие далеко за пределы формальных академических знаний. В статье рассматривается концепция «готовности к карьере» («career readiness»)¹, выдвинутая Национальной ассоциацией колледжей и работодателей (NACE) США, и пути ее применения в практике высших учебных заведений в России. Компетенция «готовность к карьере» представляет собой набор навыков, которые необходимы для успешного выхода на рынок труда, адаптации и долгосрочного развития в должности. Ключевыми компонентами «готовности к карьере» являются профессиональные («hard skills») и надпрофессиональные навыки («soft skills») - например, критическое мышление, стратегическое видение, умение работать в команде и другие навыки.

Научная значимость работы заключается в комплексном анализе возможности формирования компетенции «готовность к карьере» у студентов высших учебных заведений в России. Научную разработанность темы можно охарактеризовать как достаточно низкую. Вопросы развития карьеры студентов учебных заведений хоть и фигурируют в научном дискурсе, но количество таких работ остается достаточно небольшим.

Целью настоящей статьи является теоретическое обоснование необходимости формирования компетенции «готовность к карьере» у студентов высших учебных заведений в России.

Материалы и методы

Теоретическую основу исследования составляют российские научные публикации таких авторов, как С.Ю. Рощина, Т.А. Ярковой, Н.К. Михайловой, А.Д. Мельник, А.Е. Судаковой, Н.Л. Антоновой и ряда других исследователей. Среди зарубежных источников

¹ National Association of Colleges and Employers (NACE). Career Readiness Defined. // NACE. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.nacweb.org/career-readiness/competencies/career-readiness-defined/> (дата обращения: 21.06.2026)

приведены работы таких авторов, как M.L. Savickas, N.E. Betz. Методами исследования являются сравнительный анализ и метод экспертных оценок.

Результаты исследования

Карьера – процесс последовательного профессионального становления, включающего комплекс инициатив: выбор места работы, адаптацию, обучение и развитие, оплата труда и ряд других происходящих процессов в течение всей жизни сотрудника. В этой логике готовность к карьере представляет собой не бинарное состояние на момент окончания высшего учебного заведения, а формируемую компетенцию, которая должна развиваться поэтапно в ходе всего периода обучения в высшем учебном заведении.

В российской и зарубежной литературе для описания близких к компетенции «готовность к карьере» явлений используются такие понятия, как: в российской научной литературе – «карьерная компетентность», «готовность к профессиональной деятельности», «карьерная адаптивность»; в зарубежной научной литературе – «career adaptability» [1], «career self-efficacy» [2] и ряд аналогичных терминов. Несмотря на различия в терминологии, большинство подходов сходятся в одном: успешный переход от обучения к труду зависит не только от профессиональных знаний, но и от способности человека понимать себя, ориентироваться в требованиях внешней среды, принимать решения.

Терминологически компетенцию «готовность к карьере» можно определить как способность субъекта (в данном случае – студента) осознанно проектировать, начинать и развивать собственную профессиональную траекторию на основе понимания требований рынка труда и оценки собственных потребностей. Данная компетенция является результатом не только личного отношения студента и внешнего рынка труда, но и влияния образовательной среды.

В структуре компетенции «готовность к карьере» целесообразно выделить несколько взаимосвязанных факторов.

Во-первых, когнитивный фактор. Он включает знания о рынке труда, профессиональных ролях, карьерных маршрутах, требованиях работодателей, возможностях профессиональной специализации и каналах трудоустройства. Без подобного знания студент оказывается в ситуации неопределенности и принимает решения скорее интуитивно, нежели осознанно.

Во-вторых, мотивационно-ценностный фактор. Он отражает отношение к труду, профессиональному развитию, карьерному успеху, самореализации, ответственности и готовности к непрерывному обучению. Современные карьерные траектории все чаще

определяются не только экономическими факторами, но и индивидуальными ценностями и ожиданиями.

В-третьих, рефлексивный фактор. Он предполагает способность студента осознавать собственные сильные стороны и зоны развития, профессиональные интересы. Именно рефлексия позволяет превратить набор разрозненных учебных и внеучебных сведений в осмысленную карьерную стратегию.

В-четвертых, поведенческий фактор. Он включает умение искать и анализировать вакансии, готовить резюме, проходить собеседования, выстраивать деловую коммуникацию, работать в команде, формировать профессиональные связи и презентовать результаты своей деятельности.

В-пятых, инструментально-адаптационный фактор. Он связан со способностью использовать инструменты карьерного развития, а также перестраивать свою личную стратегию в условиях постоянных изменений. В современной экономике выпускнику необходимо быть готовым не только к поиску первой работы, но и к последующей адаптации, смене профессиональных ролей и освоению новых форм занятости.

Важно отметить ряд особенностей, которые присущи трудоустройству студентов и выпускников высших учебных заведений, а также современному рынку труда в России. Безработица среди молодежи значительно выше, чем в целом по стране – в 2025 году безработица в возрастной категории 15-24 года составила 8,5%², тогда как в целом по стране – 2,2%³. Тенденция более высокой безработицы среди молодежи характерна не только российскому рынку труда, а наблюдается во многих других зарубежных странах. Несмотря на это, есть и противоположный тренд, заключающийся в росте количества студентов, которые совмещают обучение и трудоустройство [3]. С одной стороны, эти студенты получают практический опыт и возможность применить свои навыки и умения и тем самым повышают свои личные конкурентные преимущества на рынке труда после окончания высшего учебного заведения [4]. Но, с другой стороны, для них значимо повышаются риски академической неуспеваемости, поскольку студенты вынуждены распределять свое внимание и временные ресурсы между учебой и работой. Среди студентов, которые выходят на рынок труда, наблюдается проблема несоответствия работы и полученного образования [5]. Данная проблема проявляется в различных вариациях – несоответствие может быть

² За 5 лет уровень безработицы среди молодежи в РФ снизился более чем в два раза // Финмаркет. 2025. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.finmarket.ru/news/6401929#> (дата обращения: 17.06.2026)

³ Что скрывается за рекордно низким уровнем безработицы в России // РБК. 2026. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/education/24/04/2026/69e0e43b9a7947413b120791> (дата обращения: 28.06.2026)

«горизонтальным» или «вертикальным». Первое означает, что молодые специалисты испытывают сложности с поиском работы по своей специальности [6], а значит вынуждены работать не по своей профессии. Согласно некоторым исследованиям, свыше 30% выпускников в России работают не по своей профессии⁴. Одним из главных аспектов этого является несоответствие между спросом на определенные профессии и предлагаемыми высшими учебными заведениями программами обучения [7]. А еще такое несоответствие может быть «вертикальным», когда имеющиеся у выпускников навыки (как профессиональные, так и надпрофессиональные) не соответствуют выполняемой ими работе.

Формирование компетенции «готовность к карьере» должно быть построено с учетом 4 важных условий:

1. Карьерные активности должны начинаться не на старших курсах бакалавриата или специалитета, а с первого года обучения. Если карьерный вопрос откладывается до выпуска, то студент оказывается в ситуации, когда необходимо принимать важные профессиональные решения в условиях дефицита времени и опыта. Раннее начало проработки карьерных вопросов позволяет постепенно формировать реалистичное представление о рынке труда, соотносить учебную активность с будущими карьерными задачами и последовательно наращивать собственный опыт. Поскольку скорость изменений в современном обществе крайне высокая, то и будущим работникам необходимо как можно раньше научиться подстраиваться под его скоротечность и неопределенность [8].

2. Программа развития «готовности к карьере» должна включать не только индивидуальные, но и групповые активности. Индивидуальный характер должны нести диагностика навыков, определение карьерных планов, рефлексия полученных знаний. Однако не менее значимы групповые форматы [9], поскольку именно в них формируются навыки командной работы, взаимодействия, распределения ролей. По этой причине эффективная программа должна сочетать карьерные консультации, наставничество с тренингами, проектной работой, деловыми играми, и иными групповыми активностями.

3. Карьерные активности должны включать не только теоретические модули, но и практические задачи. Информирование студентов о рынке труда, карьерных траекториях их специальностей и требованиях работодателей необходимо, но само по себе не обеспечивает готовности к карьере. Любая компетенция в значительной степени формируется тогда, когда

⁴ В России больше половины выпускников вузов работают не по специальности // RG.ru. 2025. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2025/05/15/v-rossii-bolshe-pолоviny-vypusnikov-vuzov-rabotaiut-ne-po-specialnosti.html> (дата обращения: 17.06.2026)

студент получает возможность применить знания на практике [10] – решать реальные или приближенные к реальности профессиональные задачи, участвовать в реальных проектах, проходить стажировки, готовить портфолио реализованных проектов, получать обратную связь от преподавателей и практиков по качеству своей работы.

4. К моменту окончания обучения у каждого студента должен быть сформирован индивидуальный план карьерного развития в рамках формирования индивидуальной траектории профессионального развития [11]. Такой план может включать цели на ближайшую и среднесрочную перспективу, оценку компетенций с выделением сильных сторон и зон развития, портфолио реализованных проектов в процессе обучения, профессиональные интересы, возможные траектории трудоустройства и шаги по достижению карьерных целей. Наличие индивидуального плана позволяет сделать профессиональное становление более концентрированным и осмысленным, а также помогает связать образовательную программу, внеучебную активность и будущую занятость в единую логику развития человека.

5. Особое значение имеет раннее взаимодействие студентов с компаниями-партнерами высшего учебного заведения. Контакт с работодателями не должен происходить впервые для студента на старших курсах и не должен ограничиваться эпизодическими мероприятиями по типу ярмарок вакансий. Напротив, он должен выстраиваться как можно раньше и носить системный характер. Возможным решением является включение работодателей в основную образовательную программу через совместные дисциплины, особенно проектные курсы, в рамках которых студенты решают реальные задачи компаний, работают в смешанных командах, получают обратную связь от практиков и знакомятся с рабочей средой компании еще до окончания обучения. Такой формат способствует не только развитию карьерной готовности, но и снижению несоответствия между спросом на определенные профессии и предлагаемыми высшими учебными заведениями программами обучения [7].

Обсуждение

Компетенция «готовность к карьере» является отдельным фокусом для высшего учебного заведения и должна рассматриваться отдельно. Высокий уровень «готовности к карьере» является последствием комплексной работы со стороны высшего учебного заведения и самого студента. Формальное окончание высшего учебного заведения ни в какой степени не гарантирует владение этим навыком. Главной же структурой, которая ответственна за данную компетенцию студентов, должен стать центр карьеры.

Современное высшее учебное заведение уже не может ограничиваться только передачей профильного знания, оставляя карьерное становление студента за пределами внимания. Современный рынок труда и особенности трудоустройства молодых специалистов создают слишком сложные предпосылки, в которых владение исключительно профильными знаниями недостаточно. В связи с этим формирование готовности к карьере следует рассматривать как часть стратегической миссии высших учебных заведений.

Особого внимания заслуживает вопрос о формах организации такой работы. Если карьерная готовность развивается только через разовые мероприятия — мастер-классы, ярмарки вакансий, единичные встречи с работодателями, — то она, как правило, не становится устойчивой. Системное сочетание учебных, внеучебных, индивидуальных и групповых форм, дополненное практическими заданиями, позволяет встроить карьерное развитие в образовательный план студентов. В этом смысле компетенция «готовность к карьере» формируется сразу во всей его образовательной системе. Также крайне важно, чтобы карьерные активности начинались с самого начала обучения, а не только на старших курсах.

Заключение

Компетенцию «готовность к карьере» можно определить как способность студента осознанно проектировать, начинать и развивать собственную профессиональную траекторию на основе понимания требований рынка труда и оценки собственных потребностей. Данная компетенция является результатом не только личного отношения студента и внешнего рынка труда, но и влияния образовательной среды. Ее формирование должно рассматриваться отдельно от получения профильных знаний по итогам обучения в высшем учебном заведении.

Основной структурой высшего учебного заведения, которая может быть ответственна за развитие этой компетенции у студентов, является центр карьеры. С точки зрения особенностей формирования компетенции можно выделить сочетание теоретических знаний и практических активностей, более раннее начало карьерных активностей, индивидуальные и групповые активности, предметные артефакты развития компетенции (например, индивидуальные планы развития) и тесное взаимодействие с компаниями-партнерами высшего учебного заведения. Только при таком комплексном подходе возможно эффективное развитие компетенции «готовность к карьере» среди студентов.

Перспективы дальнейших исследований в этой области связаны с разработкой инструментов диагностики текущей готовности к карьере у студентов, формированием целевого уровня владения и сравнительным анализом лучших практик рынка для повышения общего уровня владения компетенцией среди студентов.

Список литературы

1. Savickas M.L. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory // The career development quarterly. 1997. Т. 45. № 3. С. 247-259.
2. Betz N.E., Hackett G. Career Self-Efficacy Theory: Back to the Future // Journal of Career Assessment. 2006. Vol. 14, № 1. P. 3-11. DOI 10.1177/1069072705281347. EDN JSOIMX.
3. Рощин С.Ю., Рудаков В.Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. 2014. № 2. С. 152-179. DOI 10.17323/1814-9545-2014-2-152-179. EDN SMGQGL.
4. Яркова Т.А., Михайлова Н.К. Занятость студентов на рынке труда: «старые» или новые тенденции? // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 1. С. 587-598.
5. Мельник А.Д., Судакова А.Е., Антонова Н.Л. Выбор стартовой профессиональной траектории: эффект несоответствия работы и образования // Образование и наука. 2024. Т. 26. № 8. С. 174-206. DOI 10.17853/1994-5639-2024-8-174-205. EDN FSJVHP.
6. Зимина Г.А., Гафарова В.А., Балова Н.А. Проблемы трудоустройства выпускников вузов // Ceteris paribus. 2015. № 4. С. 70-72.
7. Симачкова Н.Н., Чупина И.П., Зарубина Е. В. и др. Взаимосвязь системы высшего образования и рынка труда: проблемы и перспективы развития // Право и управление. 2024. № 8. С. 115-120. DOI 10.24412/2224-9133-2024-8-115-120. EDN XYGNIQ.
8. Новикова В.С., Максимова С.Г. Образовательно-карьерные траектории в современных условиях: социологический анализ // Society and Security Insights. 2025. Т. 8, № 1. С. 55-70. DOI 10.14258/SSI(2025)1-04. EDN GEUBUJ.
9. Бахарев Ю.А., Телегина О.В., Соломаха Е.Н. Эффективность группового обучения студентов среднего и высшего профессионального образования // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 85-4. С. 66-68. EDN WXDSSR.
10. Котькова Г.Е., Тамбовский О.М. Роль практических занятий в системе учебной работы в вузе // Ученые записки Орловского государственного университета. 2024. № 4(105). С. 359-363. DOI 10.33979/1998-2720-2024-105-4-359-363. EDN EQSCXW.
11. Аетдинова Р.Р. Формирование индивидуальной траектории профессионального развития студента // Современное педагогическое образование. 2023. № 11. С. 250-253. EDN NLBWGE.

DEVELOPMENT OF THE COMPETENCE «CAREER READINESS» AMONG STUDENTS OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Gazoyan Sergey Arkadievich

Postgraduate student of the general academic postgraduate school,
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Moscow, Russian Federation

Abstract. In a complex and turbulent labor market, having exclusively professional skills is not enough to build a successful career. The article considers the competence "career readiness" as a separate skill for students of higher educational institutions, which may be useful to develop within the framework of an educational program. At its core, it represents the student's ability to consciously design, start and develop their own professional trajectory based on an understanding of the requirements of the labor market and an assessment of their own needs. Competence is influenced by the student's personal attitude, the state of the labor market and the educational environment. Competence is complex and includes 5 factors: cognitive, motivational-value, reflexive, behavioral and instrumental-adaptive. Taking into account the peculiarities of youth employment in the modern labor market, competence formation should be systematic and include career activities from the very beginning of training, a set of theoretical and practical activities, targeted work of career centers and early interaction with employers within the framework of the educational program.

Key words: career, career center, employment, higher education institution, career readiness, students, graduates.

JEL Code: J20, J24.

References

1. Savickas M.L. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory // The career development quarterly. 1997. Vol. 45. № 3. P. 247-259.
2. Betz N.E., Hackett G. Career Self-Efficacy Theory: Back to the Future // Journal of Career Assessment. 2006. Vol. 14. № 1. P. 3-11. DOI 10.1177/1069072705281347. EDN JSOIMX.
3. Roshchin S.Yu., Rudakov V.N. The combination of study and work by students of Russian universities // Questions of education. 2014. № 2. P. 152-179. DOI 10.17323/1814-9545-2014-2-152-179. EDN SMGQGL.
4. Yarkova T.A., Mikhailova N.K. Student employment in the labor market: «old» or new trends? // Labor economics. 2019. Vol. 6. № 1. P. 587-598.
5. Melnik A.D., Sudakova A.E., Antonova N.L. Choosing a starting professional trajectory: the effect of the discrepancy between work and education // Education and Science. 2024. Vol. 26. № 8. P. 174-206. DOI 10.17853/1994-5639-2024-8-174-205. EDN FSJVHP.
6. Zimina G.A., Gafarova V.A., Balova N.A. Problems of university graduates' employment // Ceteris paribus. 2015. № 4. P. 70-72.
7. Simachkova N.N., Chupina I.P., Zarubina E.V. and others. Interrelation of the higher education system and the labor market: problems and prospects of development // Law and management. 2024. № 8. P. 115-120. DOI 10.24412/2224-9133-2024-8-115-120. EDN XYGNIQ.
8. Novikova V.S., Maksimova S.G. Educational and career trajectories in modern conditions: sociological analysis // Society and Security Insights. 2025. Vol. 8, № 1. P. 55-70. DOI 10.14258/SSI(2025)1-04. EDN GEUBUJ.
9. Bakharev Yu.A., Telegina O.V., Solomakha E.N. Effectiveness of group education for students of secondary and higher professional education // Problems of modern teacher education. 2024. № 85-4. P. 66-68. EDN WXDSSR.

10. Kotkova G.E., Tambovsky O.M. The role of practical exercises in the system of educational work at the university // Scientific notes of the Orel State University. 2024. № 4(105). P. 359-363. DOI 10.33979/1998-2720-2024-105-4-359-363. EDN EQSCXW.
11. Aetdinova R.R. Formation of an individual trajectory of a student's professional development // Modern pedagogical education. 2023. № 11. P. 250-253. EDN NLBWGE.