

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тверской государственный университет»
Центр содействия трудоустройству молодежи



ЦЕНТРЫ КАРЬЕРЫ И ЦИФРОВИЗАЦИЯ: проблемы и пути решения

Сборник докладов по материалам
Всероссийского вебинара
20 февраля 2019 г.



ТВЕРЬ 2019

УДК 331.5 (082)
ББК С 561.23я43
Ц75

Ц 75 Центры карьеры и цифровизация: проблемы и пути решения»: сборник докладов спикеров Всероссийского вебинара. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019. – 26 с.

В сборнике собраны доклады спикеров и участников Всероссийского вебинара, а также ответы на самые интересные вопросы. Авторами освещены темы, отражающие особенности работы Центров карьеры в цифровую эпоху.

УДК 331.5 (082)
ББК С 561.23я43

Под редакцией *В.В. Николаевой*

© ЦСТМ на базе ТвГУ, 2019
© Тверской государственной
университет, 2019

Содержание

Всероссийский вебинар для Центров карьеры «Центры карьеры и цифровизация: проблемы и пути решения», Тверской государственный университет.....	4
«Поиск работы в цифровую эпоху». Кратович Павел Валерьевич - Тверской государственный университет.....	6
«Информационные системы мониторинга трудоустройства и карьеры выпускников вуза». Широкова Любовь Викторовна - Центр трудоустройства выпускников Юго-западного государственного университета.....	13
«Реалии и перспективы возможностей использования цифровых технологий в работе центров карьеры: на примере РЦСТ ТулГУ». Морозов Владимир Борисович - Региональный центр содействия трудоустройству Тульского государственного университета.....	17
Ответы спикеров на интересные вопросы.....	25

Всероссийский вебинар для Центров карьеры «Центры карьеры и цифровизация: проблемы и пути решения»

Тверской государственной университет

Коллективом Центра содействия трудоустройству молодёжи на базе Тверского государственного университета (ЦСТМ на базе ТвГУ) **20 февраля 2019 года** был организован вебинар «**Центры карьеры и цифровизация: проблемы и пути решения**».

Мероприятие подобного формата организуется в ТвГУ уже третий раз. Сотрудники видят в такой модели проведения высокую эффективность как для своей работы, так и для деятельности Центров карьеры учебных заведений высшего и среднего образования РФ.

Цели вебинара:

- переосмыслить роли Центров карьеры в условиях цифровизации общества;
- рассмотреть пути повышения эффективности деятельности Центров карьеры посредством применения цифровых технологий в работе;
- рассмотреть базовые технологии цифровизации как ресурс для повышения эффективности взаимодействия с молодёжью;
- предложить инновационные инструменты привлечения молодёжи к теме трудоустройства в цифровую эпоху;
- обсудить расширение возможностей использования цифровых технологий в деятельности Центров карьеры через сотрудничество с компаниями-работодателями;
- привлечь максимальное количество заинтересованных сотрудников ЦСТВ для обсуждения полученной информации.

Данный сборник представляет обобщенную информацию в виде докладов ведущих Центров содействия трудоустройству, отражающих основные направления их деятельности, уникальный опыт и знания в области применения цифровых технологий.

Экспертами выступают 4 **Центра содействия трудоустройству при ВУЗах** и представители компании-работодателя:

- **Тверской государственной университет;**
- Центр трудоустройства выпускников **Юго-западного государственного университета;**

- **Региональный центр содействия трудоустройству Тульского государственного университета;**
- **Центр карьеры Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского;**
- **Представители SMM-агентства LIFE MEDIA**

Данный вебинар сотрудники ЦСТМ на базе ТвГУ решили посвятить именно цифровизации, так как данная тема является актуальной, а для некоторых, возможно, «больной» темой.

Итак, предлагаем вам познакомиться с лучшими практиками работы Центров содействия трудоустройству студентов и выпускников!

ПОИСК РАБОТЫ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

За последние 20 лет сфера подбора персонала претерпела колоссальные изменения. Новые технологии кардинально реформируют подход рынка и работодателей к вопросу поиска и подбора персонала. Эффективность работы и привлекательное позиционирование себя на рынке труда требуют от работодателей применения современных методов в работе с будущими сотрудниками – это активное использование социальных сетей, реферальный рекрутинг, внедрение digital-технологий, применение методов предиктивной аналитики и роботизация бизнес -процессов. Изучив широкий спектр предлагаемых услуг и возможностей современного рынка, можно выделить следующие ключевые тенденции в сфере подбора персонала:

- HR-брендинг – позиционирование работодателя на рынке;
- HR Digital – переход рекрутинга в цифровую среду;
- Design thinking – когнитивный подбор персонала.

HR-брендинг

HR-брендинг является одним из ведущих трендов на современном рынке и становится ключевым условием успешного рекрутинга, в связи с чем основной акцент смещается на работу с сотрудниками компании и каналами брендингования (выстраивания бренда работодателя).

Если мы говорим о сотрудниках компании, то они воспринимаются как «проводники» бренда работодателя. Их представления, отзывы о работе компании в общественных кругах, а также уровень квалификации и репутации оказывают существенное влияние на формирование бренда работодателя.



Рисунок 1. Каналы брендингования

Если мы говорим о каналах брендинга (Рисунок 1), то они являются основными инструментами или звеньями в цепочке создания бренда. Используя их функционал по собственному усмотрению (в зависимости от поставленных целей), работодатель может выстраивать свой бренд.

Что же представляют собой каналы формирования HR-бренда? Остановимся на основных из них.

1. Социальные медиа (социальные сети) – это универсальный инструмент для выстраивания HR-бренда. Он является первым по охвату и функциональным возможностям офлайн-каналом с постоянным приростом аудитории. Данный канал доступен на огромном количестве устройств и удобен с точки зрения отсутствия оплаты, разнообразия социальных сетей, обширной разновозрастной и разноцелевой аудитории, а также отсутствия ограничений по количеству публикаций. Любой работодатель может создавать, вести и обновлять карьерную страницу с необходимым наполнением и публикацией вакансий в открытых целевых группах.

2. Карьерный сайт является исключительно эффективным инструментом в руках умелого работодателя. При грамотном наполнении он способен полностью устранить необходимость размещения вакансий на сайтах для поиска работы. Карьерный сайт позволяет создать привлекательный имидж компании для соискателей и сотрудников путем демонстрации уникальности корпоративной культуры компании и ее ключевых особенностей, интересных предложений и программ, действующих в компании. Таким образом можно привлекать пассивных кандидатов и применять гибкий подход к управлению вакансиями. Тем не менее, несмотря на значительные преимущества данного канала, в России практика создания компаниями карьерных сайтов пока не распространена. Это связано как с затратами, необходимыми на создание карьерного сайта, так и со степенью зрелости корпоративной культуры организации. Далеко не каждый работодатель может смело предлагать соискателям что-то особенное и уникальное, что будет являться результатом сложившейся за много лет корпоративной культуры.

3. Размещение контента на сторонних ресурсах представляет собой рекламирование компании среди потенциальной аудитории в выступлениях, комментариях и экспертных статьях о передовой рыночной практике, о нововведениях в компаниях, о проводимых ими мероприятиях и разработках, а также о перспективах того или иного работодателя. Все это повышает лояльность будущих кандидатов и способствует росту их интереса к деятельности компании.

4. Сайты для поиска работы до сих пор пользуются популярностью благодаря привлечению целевой аудитории и обеспечению необходимых откликов. Однако постепенно они отходят на второй план в связи со смещением рыночных приоритетов в пользу реферального и социального рекрутинга. Тем не менее, данный канал также активно применяется работодателями для выстраивания HR-бренда. Такие меры, как нестандартный подход к содержанию вакансий и их брендинговая подача с акцентом на маркетинге и рекламе,

несмотря на высокую конкуренцию среди однотипных вакансий, позволяют работодателям создать уникальное и привлекательное для кандидатов предложение с применением современных виртуальных и цифровых технологий.

5. Ярмарки вакансий и дни открытых дверей – незаменимый канал живого общения и привлечения молодых перспективных специалистов нужной специализации. Популярность бренда работодателя среди молодежи — важный и необходимый для компании актив, так как за молодыми и талантливыми специалистами будущее любой компании. С каждым годом данный канал становится все более разносторонним и подразумевает уже не просто рассказ о компании, а активное вовлечение молодых специалистов в специфику работы компании. Формат диалогов и рассказов дополняется квестами, деловыми играми, бизнес-кейсами, тестированиями, мастер-классами и другими видами деятельности, которые располагают молодых специалистов в пользу бренда компании.

6. Визуальный контент – идеальный способ привлечения внимания аудитории к необходимой для работодателя информации. Данный канал включает в себя всю визуальную информацию, которая сопровождает текстовые материалы: фотографии, рисунки, схемы, видеоролики, графический дизайн, логотипы, скриншоты и прочее. Активное использование инструментов визуализации – не только актуальная тенденция, но и одна из ключевых составляющих успеха любого интернетпроекта.

7. Адвокаты бренда – это стратегический канал выстраивания HR-бренда внутри компании путем взаимодействия с внутренними и внешними клиентами, в роли которых могут выступать как сотрудники компании, так и внешние кандидаты, клиенты, партнеры, подрядчики и т. д. Это очень важный канал коммуникации и взаимодействия, требующий чуткости и деликатности, поскольку посредством него формируется прочное общественное мнение о компании. Клиенты и кандидаты, не прошедшие отбор в компанию – это люди, которые вынесли собственное мнение о бренде компании и будут делиться им с окружающими. Стратегия взаимодействия должна быть отработана абсолютно для каждого клиента. Основа основ бренда работодателя – формирование культуры общения и взаимодействия с клиентом. Это подразумевает своевременную обработку писем и звонков, обратную связь с кандидатами даже в случае отказа, а также стремление всегда оставлять о себе положительное впечатление и придерживаться правил делового этикета.

8. Реферальные программы предназначены для ускоренного закрытия вакансий и поиска кандидатов с помощью сотрудников компании. Каждому, кто приглашает или рекомендует соискателя, предлагается вознаграждение, порядок выплаты которого определяется внутренними регламентами компании. Данный канал является легкодоступным и исключительно удобным средством повышения лояльности сотрудников. Однако его популярность во многом будет определяться тем, каких успехов работодателю уже удалось достичь в позиционировании своего бренда среди сотрудников.

Ниже приведены примеры наиболее востребованных инструментов на рынке формирования HR-бренда.

<http://changellenge.com> – платформа, изначально представлявшая собой кейс-сообщество. На данный момент она предлагает работодателям набор инструментов для построения HR-бренда и поиска потенциальных сотрудников среди выпускников вузов.

<https://icanchoose.ru/> – инновационная быстрорастущая платформа для поиска работы, которая рассказывает молодым специалистам и опытным профессионалам о работодателях.

<https://www.glassdoor.com> – кадровый портал, целью которого является предоставление соискателю правдивой и точной информации обо всех условиях работы в той или иной компании. Секрет состоит в том, что информацию для сайта предоставляют сами сотрудники компаний. Фактически это инсайдерская информация, которая подается «без купюр» и зачастую выглядит далеко не так «образцово-показательно», как на официальных ресурсах компаний.

HR Digital

HR Digital – это самый популярный сейчас рыночный тренд, на который стоит обратить особое внимание. Цифровые технологии активно внедряются в сферу подбора персонала: многие компании уже используют предиктивную аналитику, машинное обучение и искусственный интеллект. Одновременно технологии позволяют автоматизировать скрининг и процесс найма сотрудников, а интервью теперь проводятся не только профильными сотрудниками, но и чат-ботами и роботами.

Как во всем мире, так и в России компании стремятся оптимизировать бизнес, внедряя новейшие цифровые инструменты. Подробно изучив вопрос перехода функции рекрутинга в цифровую сферу, можно выделить несколько основополагающих тенденций, использование которых поможет вывести рабочий процесс на новый уровень, повысив качество и эффективность поиска и подбора персонала.



Рисунок 2. Цифровой рекрутинг

1. Искусственный интеллект и роботизация – одни из наиболее перспективных направлений развития современного рынка подбора персонала. Робот-рекрутер учится вести живой разговор: он связывается с кандидатом по аудио- либо видеосвязи, ведет диалог по заранее разработанному алгоритму (задает открытые и закрытые вопросы) и записывает ответы. Робот также учится распознавать эмоции во время видеоинтервью, осуществляет запись беседы, направляет СМС, письма и приглашения любым соискателям – и тем, которым дозвонился, и тем, которым не дозвонился. Все это повышает вероятность отклика на вакансию. По оценке, робот-рекрутер сокращает временные и трудовые затраты на подбор персонала как минимум в 10 раз. На российском рынке широкую известность получил робот Вера — виртуальный робот, который проводит собеседование с кандидатами и определяет, кто из них подходит на должность. Услугами Веры пользуются ведущие компании из таких отраслей, как телекоммуникации, банковское дело, сфера обслуживания услуг. Не менее интересна разработка компании Skillaz, которая показывает, что роботизация может применяться не только в рамках стандартного процесса подбора персонала и закрытия типовых вакансий, но и при обработке сложных запросов работодателей.

В сфере подбора персонала наряду с роботами большую популярность приобрели чат-боты, которые получают от кандидатов важную информацию по заданному алгоритму (документы и ограничения по допуску к работе, персональные данные и готовность рассмотреть вакансии), обрабатывают информацию и сообщают соискателю о решении, принятом на основании полученных ответов. Помимо этого, бот может выполнять административную работу, такую как планирование встреч, формирование подробных профилей кандидатов, ведение списков соискателей. К боту также можно подключить календарь для управления встречами с кандидатами. Чат-боты сегодня ведут диалог почти во всех известных мессенджерах, включая Telegram, Viber, WhatsApp, Facebook Messenger, Slack и др. На мировом рынке наиболее известны боты таких разработчиков технологий, как Mya, XOR, Wade&Wendy и TalkPush. В России сегмент чат-ботов для HR-задач представлен в первую очередь сервисом XOR.

2. Со стороны автоматизации бизнес-процессов можно выделить три основных направления: видео- и аудиоинтервью, тестовые программы, системы оценки персонала. Несомненными плюсами автоматизации для работодателей является возможность заниматься поиском и подбором кандидатов дистанционно, для соискателей – проходить онлайн-интервью и тестирования в удобное время, для рекрутеров – просматривать записи собеседований и результаты тестирований. Такие технологии существенно сокращают временные затраты и создают комфортные условия как для рекрутеров, так и для соискателей. Дистанционная работа с кандидатами особенно актуальна и востребована при работе с регионами.

Наиболее распространенными сервисами для проведения видеоинтервью являются VCV (непосредственно проведение видеоинтервью), Navicon

(специализированный сервис для набора стажеров), Preinterview (видеоанкетирование соискателей), а также Skillaz (комплексная облачная платформа, позволяющая осуществлять автоматический поиск по разным источникам, рассылать приглашения, проводить онлайн-опросы, кейсы, квесты, вести картотеку видео- и аудиоинтервью).

Среди тестовых программ хотелось бы выделить Skill Tech и Retra Tech, которые наиболее часто используются компаниями для проверки знаний IT-специалистов. В целом для оценки персонала наиболее широко применяются сервисы SHL (вербальные и числовые тесты) и Talent Q (числовой, вербальный и логические тесты), Cut-e (проверка способностей) и Kenexa (логические, технические, вербальные и вычислительные тесты).

3. В рамках HR Digital также нельзя обойти вниманием развивающееся направление HR-аналитики. **Предиктивная аналитика и работа с большими данными (Big Data)** является мощной технологией будущего, аналитические инструменты которой позволяют предугадать множество важных факторов, влияющих на эффективную работу компании (например, поведение сотрудников), просчитать вероятность ухода персонала, повлиять на текучесть кадров, мотивировать сотрудников в зависимости от их личностных характеристик и т. д. В качестве примера подобных технологий можно привести Sabbe, Xerox, Walmart, Bullhorn Reach Rada (анализ социальной активности друзей и определение тех из них, для кого предложения о работе могут быть наиболее актуальны), Social CV (сбор и анализ информации о социальной активности потенциальных кандидатов), Taleo Radar (мобильное приложение, позволяющее устанавливать, кто из кандидатов сейчас находится в непосредственной близости), система для анализа информации из Twitter (например, на предмет эмоционального состояния пользователей).

Встроенная и когнитивная аналитика значительно сокращают трудозатраты и время рекрутера, позволяя выгружать отчеты в режиме реального времени, а разработка аналитического приложения предоставляет возможность внедрять HR-аналитику с учетом конкретного региона и разрабатывать аналитические модели для прогнозирования и приоритизации рекрутинговых мероприятий (Oracle, ADP, Workday, Vltimate, Saba, Skillsoft, Success factors). Стоит также отметить сравнительную аналитику, которая помогает кандидатам искать работу анонимно. Она анализирует карьерный опыт и личностные особенности соискателя, затем предлагает ему вакансии. При согласии пользователя платформа может использовать его данные из социальных сетей и направлять работодателю (например, Workey, Тель-Авив).

4. И последней тенденцией в рамках рубрики HR Digital, на которую стоит обратить внимание, является **агрегация и уберизация**. Агрегаторы резюме позволяют объединить в единую базу соискателей, разместивших резюме на сайтах для поиска работы, и соискателей, имеющих профили в социальных сетях или профессиональных сообществах. В качестве примера такого сервиса в России можно назвать «Яндекс.Работа», на Западе — Indeed.com. Кроме того, существуют такие сервисы, как AmazingHiring, Friend work recruiter, Go Recruit.

Сервис AmazingHiring агрегирует данные более чем из 80 источников и позволяет просматривать информацию об IT-специалистах, не находящихся в активном поиске работы. Не менее интересно отметить зарождающуюся тенденцию взаимодействия работодателя со сторонними рекрутерами, чьи портфолио собраны на цифровых платформах, – этот тренд получил название уберизации. HRspace/биржи представляют собой сервис для взаимодействия работодателей и специалистов по подбору персонала по аналогии с моделью Uber, когда работодатели публикуют вакансии, а рекрутеры присылают свои предложения. Примером таких сервисов являются HRspace (сервис HeadHunter), Jungle Jobs, HRTime (биржа HR-заказов), Stafory (первый в России сервис для работодателей и кадровых агентств).

Design Thinking

Design Thinking, или когнитивный подбор, представляет собой еще один важнейший тренд в области поиска персонала. Последние изменения на рынке труда требуют новых подходов к подбору сотрудников – большего внимания к социальным сетям, реферальной системе и внутреннему рынку труда. Современный процесс подбора персонала требует более глубоких экспертных знаний по каждому сегменту и направлению, вследствие чего появляются узкоспециализированные рекрутеры – так называемые «сорсеры».

В связи с выходом на рынок труда поколения миллениалов и желанием работодателей привлечь молодых талантливых специалистов с нестандартным мышлением поиск персонала перемещается в социальные сети. **Социальный рекрутинг** дает много преимуществ, позволяя находить кандидатов, не занимающихся активным поиском работы и не разместивших резюме на сайтах для поиска работы, а также получать дополнительную информацию для анализа. Это дает возможность присмотреться к потенциальному сотруднику в неофициальной обстановке и оперативно обмениваться информацией с коллегами (в том числе бывшими) и знакомыми. Благодаря этому обеспечивается гораздо больший охват целевой аудитории и более высокий уровень информирования. При этом социальные сети позволяют компаниям экономить не только время, но и деньги, так как создание учетной записи в сети является бесплатным. Наиболее распространенными сетями поиска являются «Мой мир» (широко известный на российском рынке), Facebook, Twitter, ВКонтакте (сеть, в первую очередь, подходящая для поиска молодых специалистов и продвижения бренда в группах по привлечению студентов и выпускников вузов). Instagram активно используется HR-функцию, но скорее в целях развития HR-брендинга, чем целевого поиска персонала. Платформа «Хабрахабр» применяется для поиска IT-специалистов.

В заключение стоит отметить, что в настоящее время в России наблюдается большой интерес к цифровой сфере и современным цифровым инструментам, к их созданию и внедрению в сферу подбора персонала. Большой выбор предлагаемых на рынке услуг открывает работодателю совершенно новые возможности для повышения эффективности бизнеса и сокращения временных

и финансовых затрат. В то же время среди множества инструментов очень важно подобрать наиболее подходящие для решения стоящих перед компанией задач.

В статье использовались материалы из аналитического доклада ООО «Делойт Консалтинг»:

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/podbor-personala-v-cifrovuyu-ehpohu.pdf>

*Широкова Любовь Викторовна
Центр трудоустройства выпускников
Юго-западного государственного университета*

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА И КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

Одним из важнейших критериев эффективности образовательной деятельности вузов является трудоустройство выпускников. Так показатель «Удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников образовательной организации обучавшихся по основным образовательным программам высшего образования» учитывается в мониторинге эффективности деятельности организаций высшего образования, проводимом ежегодно Минобрнауки России. Расчет этого показателя осуществляется на основании обработки данных из двух независимых источников: Пенсионного фонда Российской Федерации и Федерального реестра сведений документов об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении (далее - ФРДО), в который все образовательные организации обязаны вносить в 60-дневный срок сведения о выданных документах об образовании. Дополнительно по результатам сбора информации Минобрнауки России создан Интернет-портал «Мониторинг трудоустройства выпускников» (graduate.edu.ru), который аккумулирует на данный момент обработанные сведения по факту трудоустройства и средней заработной плате выпускников 2013-2015 годов в 2014-2016 годах, соответственно; готовятся к отображению данные выпуска 2016 года (и их трудоустройства на протяжении 2017 года).

Сегодня мы акцентируем внимание исключительно на процедуре мониторинга трудоустройства выпускников вуза, соответствующих технических средства и их роли в повышении эффективности деятельности университета. За пределами обсуждения останутся не менее важные вопросы в комплексе мер, направленных на трудоустройство выпускников в целом: заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве с потенциальными работодателями, модернизация образовательных программ под потребности крупных заказчиков, система стажировок, профориентационное и карьерное консультирование обучающихся, развитие у них рекрутинговых компетенций и профессиональная

адаптация. Процесс отслеживания статусов трудоустройства студентов важен как для своевременного предоставления точной внешней и внутренней статистической отчетности, так и для оперативной коррекции локальных «провалов» в обеспечении занятости выпускников.

В свою очередь для обеспечения сбора, обработки и хранения информации, возникающей на всех этапах процесса трудоустройства (начиная от выпуска студента и заканчивая устройством на работу и карьерным развитием), а также аналитической деятельности центра, возникла потребность в создании единой автоматизированной информационной системы для анализа трудоустройства выпускников.

Для решения поставленной задачи был произведен анализ существующей в центре трудоустройства выпускников предметной технологии ведения учета, в результате появилось техническое задание на разработку программного обеспечения. В соответствии с предметной областью была спроектирована и реализована на базе технологической платформы «1С: Предприятие 8.3» «Программа для анализа трудоустройства выпускников образовательной организации».

Выбор платформы 1С обусловлен ее кроссплатформенностью, многофункциональностью, возможностью интеграции с другими системами вуза, наличием тонких и Web-клиентов, расширенными возможностями для построения отчетов и их публикации, интегрированными системами разграничения прав доступа, а также наличием в штате ЮЗГУ сертифицированных разработчиков.

«Программа для анализа трудоустройства выпускников образовательной организации» была разработана и зарегистрирована в Федеральной службе по интеллектуальной собственности (свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ № 2016660832 от 22.09.2016 г., Номер и дата поступления заявки: №2016618274 от 29.07.2016).

Информационные системы мониторинга трудоустройства выпускников являются неотъемлемыми элементами внедренной в университете системы мониторинга трудоустройства и карьеры выпускников (рисунок 1).

Отметим, что в Курской области региональный орган управления образованием ежегодно до момента выпуска собирает предварительную информацию (прогноз) о потенциальном распределении выпускников по каналам занятости. Соответственно, информация о фактическом выпуске на этот момент времени отсутствует, и единственным относительно достоверным источником сведений о будущем трудоустройстве является анкетирование обучающихся выпускного курса и верификация этой информации на уровне кафедр, факультетов и центра трудоустройства выпускников вуза.

Предварительный мониторинг позволяет (Рисунок 2) заранее выявить проблемные места обеспечения занятости текущего выпуска и принять необходимые организационные меры. Так, например, с выпускниками, планирующими продолжение образования или трудоустройство за рубежом, уход в декретный отпуск, службу по призыву или контракту, должна быть

организована разъяснительная работа и предложены варианты частичной занятости в РФ, в т.ч. удаленной работы, по направлениям деятельности, результаты которых будут отражены отчислениями в Пенсионный Фонд России в течение года после выпуска.

Функциональная модель процесса мониторинга текущего трудоустройства выпускников для предоставления ежеквартальных отчетов и для оценки выполнения критерия мониторинга эффективности деятельности вузов представлена на рисунке 3.

Одной из важнейших задач, поставленных перед центром трудоустройства выпускников, является аналитическая деятельность, «Программа для анализа трудоустройства выпускников образовательной организации» решает поставленную задачу и позволяет:

- осуществлять регулярный сбор информации о местах занятости студентов после выпуска (продолжение образования в магистратуре или аспирантуре, служба в армии, декретный отпуск и др.) и его дальнейших карьерных траекториях;
- систематизировать информацию о трудоустройстве (месте трудоустройства, сфере деятельности, должности) всех выпускников университета;
- получать аналитические отчеты в соответствии с требованиями пользователя (в разрезе организаций-работодателей, укрупненных групп специальностей и направлений подготовки, структурных подразделений университета, учебных групп и пр.).

Гибкая система настройки позволяет создавать отчеты за различные интервалы времени с детализацией до 1 календарного дня.

Программа позволяет создавать необходимые файлы для размещения информации об образовательной организации в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. №582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации», Приказом Рособнадзора №785 от 29.05.2014 «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации», информационным письмом Рособнадзора от 25.03.2015 №07-675 «Методические рекомендации представления информации об образовательной организации в открытых источниках с учетом соблюдения требований законодательства в сфере образования (для образовательных организаций высшего образования)».

В программе реализована функция импорта сведений о дипломах выпускников из файла в формате Microsoft Excel, который также используется для импорта сведений в федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении (ФРДО). Указанный файл формируется периодически по результатам выдачи

документов об образовании выпускникам университета, передается в ФРДО с помощью специального Web-интерфейса с аттестованного компьютера через защищенную корпоративную сеть передачи данных федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный центр тестирования» с соблюдением всех требований к защите персональных данных.

На данный момент в Юго-Западном государственном университете ПАТВОО пользуется 5 административных подразделений, 8 факультетов, 58 кафедр, ректорат, всего порядка 120 пользователей.

Пользователи программы имеют доступ к просмотру сведений о трудоустройстве, таких как место работы, должность за различные периоды времени. Реализована возможность формирования статистики для внешних отчетов в зависимости от специальности, формы обучения и т.п. Создана универсальная форма составления направления на работу выпускника, которая позволяет в короткие сроки подготовить необходимую документацию, а также провести статистический анализ (мониторинг) в какие организации идут работать выпускники.

В настоящее время в систему загружены сведения о выпускниках ЮЗГУ за 2013-2018 годы.

Текущие характеристики сформированной в ЮЗГУ программной и организационной системы мониторинга трудоустройства выпускников в сравнении с действовавшей ранее структурой приведены в таблице 1.

Внедрение представленной системы позволило повысить оперативность сбора сведений о текущем статусе трудоустройства обучающихся не менее, чем в 5 раз. Скорость обработки данных для построения внешней и внутренней статистической отчетности, в т.ч. для выполнения требований Рособнадзора по размещению информации о трудоустройстве и местах трудоустройства на официальном сайте вуза в сети Интернет, при этом, увеличилась в 48 раз.

РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАБОТЕ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ: НА ПРИМЕРЕ РЦСТ ТУЛГУ

Вопросы цифровизации деятельности центров содействия трудоустройству студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций выступает в формате комплексной задачи. Известно, что в общем понимании, цифровизация – применение прорывных технологий, трансформирующих операционные процессы и бизнес модели за счет замещения или дополнения человека на базе использования продвинутой аналитики, искусственного интеллекта, мобильных и носимых устройств, роботизации и интеграционных технологических платформ.

Однако цифровизация для работы Центров карьеры – это не актуальная задача, поставленная извне, а естественная потребность, так как их «клиенты» живут / учатся / общаются / развиваются в информационном пространстве. Современная молодёжь – поколение, которое родилось с пальцем на кнопке. В дополнение к этому, широкое распространение информационных технологий характерно и для организаций и предприятий-работодателей – партнёров рекрутинговой социализации выпускников и студентов.

В силу вышесказанного необходима система информатизации деятельности центров и служб содействия трудоустройству студентов и выпускников профессиональных образовательных. Что сегодня можно выделить в деятельности Центров карьеры, на примере Регионального центра содействия трудоустройству (РЦСТ) Тульского государственного университета, относящиеся к элементам цифровизации?

Во-первых, функционирование сайта (страницы на основном сайте вуза). Региональный центр содействия трудоустройству постоянно ведёт собственный сайт – rcst.tsu.tula.ru, содержащий 13 блоков (рис. 1).

Главная страница включает 5 основных ссылок:

- «Полная информация о РЦСТ» – общие и контактные сведения о центре, в том числе Положение о центре, План работы на текущий период и утверждённый Отчёт за прошлый период.

- «Студентам» – предлагается полезная информация, всевозможные вакансии с функцией поиска по категориям (критериям) и загрузки резюме.

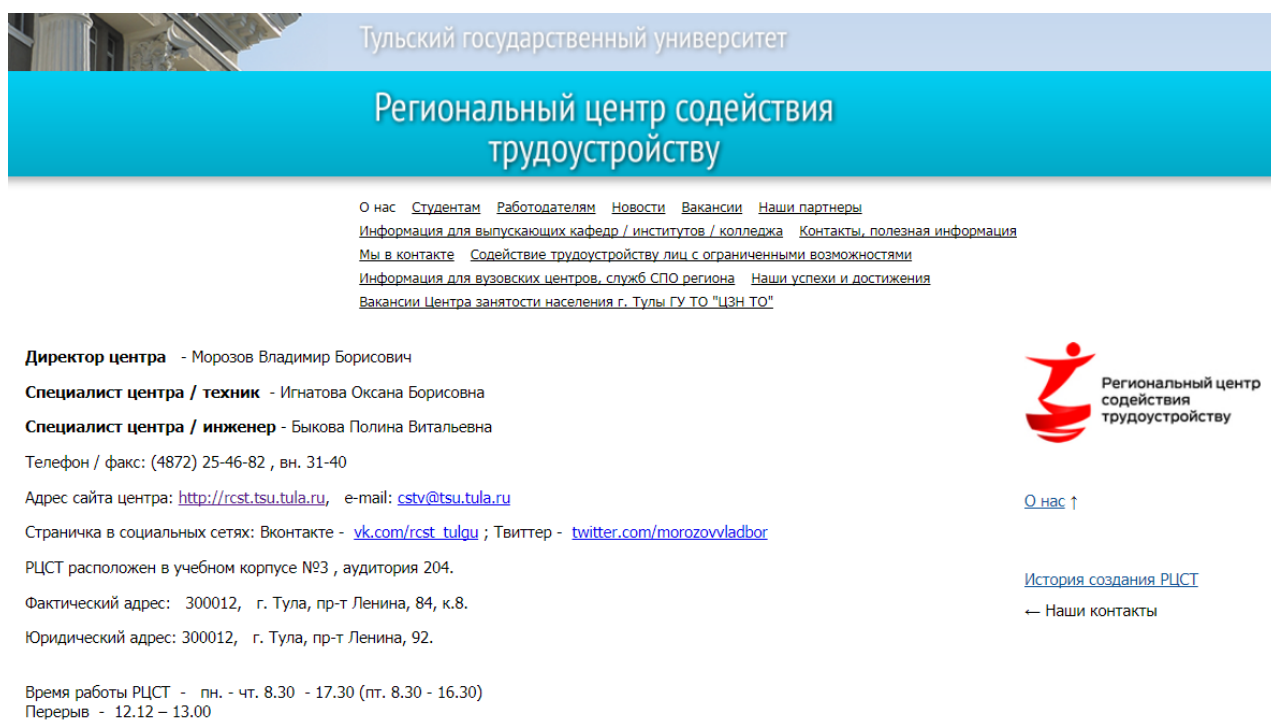
- «Работодателям» – отражает подробную функциональную информацию различного уровня для вакансии держателей.

- «Новости» – оперативная и актуальная информация и представление событий и анонсов.

- «Наши партнёры» – предлагается информацию о работодателях – активных партнёрах центра.

Следующие 8 блоков сориентированы по конкретной тематической информации, в т.ч.: «Информация для выпускающих кафедр/институтов», «Контакты, полезная информация», «Мы ВКонтакте», «Научно-методическая и научно-исследовательская работа», «Содействие трудоустройству лиц с ограниченными возможностями», «Информация для вузовских центров, служб СПО региона», «Наши успехи и достижения», «Центра занятости населения г. Тулы ГУ ТО "ЦЗН ТО"».

Используется информационная система с базой данных вакансий с возможностью поиска по различным категориями: регион, РФ, временные вакансии, общая (рис. 2). База данных резюме находится на стадии разработки.



Тульский государственный университет

Региональный центр содействия трудоустройству


[О нас](#) [Студентам](#) [Работодателям](#) [Новости](#) [Вакансии](#) [Наши партнеры](#)
[Информация для выпускающих кафедр / институтов / колледжа](#) [Контакты, полезная информация](#)
[Мы в контакте](#) [Содействие трудоустройству лиц с ограниченными возможностями](#)
[Информация для вузовских центров, служб СПО региона](#) [Наши успехи и достижения](#)
[Вакансии Центра занятости населения г. Тулы ГУ ТО "ЦЗН ТО"](#)

Директор центра - Морозов Владимир Борисович
Специалист центра / техник - Игнатова Оксана Борисовна
Специалист центра / инженер - Быкова Полина Витальевна

Телефон / факс: (4872) 25-46-82 , вн. 31-40
Адрес сайта центра: <http://rcst.tsu.tula.ru>, e-mail: cstv@tsu.tula.ru
Страничка в социальных сетях: Вконтакте - vk.com/rcst_tulgu ; Твиттер - twitter.com/morozovvladbor

РЦСТ расположен в учебном корпусе №3 , аудитория 204.
Фактический адрес: 300012, г. Тула, пр-т Ленина, 84, к.8.
Юридический адрес: 300012, г. Тула, пр-т Ленина, 92.

Время работы РЦСТ - пн. - чт. 8.30 - 17.30 (пт. 8.30 - 16.30)
Перерыв - 12.12 – 13.00

 Региональный центр содействия трудоустройству

[О нас ↑](#)

[История создания РЦСТ](#)
[← Наши контакты](#)

Рисунок 1. Страница сайта РЦСТ

Региональный центр содействия трудоустройству

« Центр помогает студентам стать более активными и мобильными в профессиональном и социальном смысле, представляет необходимую информацию студентам и выпускникам вуза о том, как найти работу и разобраться в системе отношений на рынке труда, как правильно произвести оценку своего профессионального потенциала и уровня собственных профессиональных притязаний.



Студентам

Необходимая информация

[в Тульском регионе](#)

[в регионах РФ](#)

[временные вакансии](#)

[все вакансии](#)

[Специалист по электротехнике и КиПИА](#)

Московская кондитерская фабрика "ТОРЕРО" (в р.п. Куркино)

10.10.2017

[Механик](#)

Московская кондитерская фабрика "ТОРЕРО" (в р.п. Куркино)

10.10.2017

[Укладчик-упаковщик готовой продукции](#)

Московская кондитерская фабрика "ТОРЕРО" (в р.п. Куркино)

10.10.2017

Рисунок 2. Вакансии на сайте РЦСТ с категориями поиска

Вторым элементом цифровизации является ведение страниц в социальных сетях.

РЦСТ дополнительно реализует свою деятельность через 2 социальные сети, ведя там соответствующие страницы.

1. ВКонтakte (рис. 3) vk.com/rcst_tulgu (с марта 2012 г.): включает в себя актуальные вакансии, методические, информационные и учебные материалы (статьи, публикации, презентации, аудиозаписи, видеорубрики и пр.), полезные ссылки, актуальные заседания, стену с новостями и событиями, видео- и фотоотчёты по текущим активностям центра. Постоянными членами такого сообщества являются 1470 членов (на 20.02.2019 г.)



Рисунок 3. Страница РЦСТ в социальной сети «ВКонтакте»

Популярными являются хэштеги: #РЦСТ, #ВысшаяШколаКарьеры, #ВШК, #ШколаКарьеры, #ЯрмаркаВакансий, #трудоустройство, #рекрутинговаясоциализация, #карьера, #занятость, #ЯрмаркаВакансий.

2. Твиттер. twitter.com/MorozovVladBor (с ноября 2012 г.): страница директора центра, в которой представляется аннотированные анонсы и отчёты по работе РЦСТ (рис. 4).



Рисунок 4. Страница РЦСТ в социальной сети «Twitter»

Эффективность работы обусловлена числом материалов, читателей, ретвитов. Имеется 37 читателей, более 400 информационных. Популярными являются хэштэги: #РЦСТ #РекрутинговаяСоциализация #ВысшаяШколаКарьеры, #ВШК, #ШколаКарьеры и @MorozovVladBor.

Третьим примером цифровизации деятельности является использование программных продуктов. Для ведения активной психодиагностической работы используется лицензионные программы, позволяющие «оцифровать» психологические оценки карьерных перспектив. В РЦСТ применяется система «Эффетон Студио» (рис. 5).

Психодиагностика профессиональной деятельности позволяет изучить профессиональные интересы человека при помощи косвенных вопросов, на основе использования специальных психологических тестов, что позволяет глубже ознакомиться со спецификой профессиональной направленности личности и дает возможность выявить степень ее выраженности. С помощью психодиагностики возможно:

1. Выявление профессиональных способностей:
 - Выявление административных способностей;
 - Оценка творческого потенциала;
 - Выявление менеджерских способностей.
2. Оценка неспецифических личностных качеств:
 - Оценка мотивации к успеху и боязни неудачи;
 - Оценка волевых качеств личности;

- Выявление потенциальных предпринимательских способностей;
 - Оценка уровня контроля над жизненными ситуациями.
3. Оценка волевых и адаптационных качеств:
- Оценка нервно-психической устойчивости;
 - Выявление лидерских качеств у мужчин;
 - Оценка лояльности сотрудника к организации;
 - Оценка степени готовности к риску;
 - Выявление лидерских качеств у женщин;
 - Оценка уровня развития адаптационных способностей.



Рисунок 5. Элемент лицензионной программы профдиагностики «Эфетон Студио»

Реализация в формате цифровизации программных продуктов профессиональной диагностики позволяет обеспечить компетентность таких прогнозов в рамках дефицита кадров профессионального психолога в Центре карьеры.

Четвёртый формат цифровизации деятельности РЦСТ является внутренний и внешний документооборот, который организуется в условиях современных программных продуктов, обеспечивающих высокую автоматизацию процедур переписок, обмена информации, статистического отчёта и пр. смежных информационных потоков.

Однако оценка состояния вопроса указывает на ряд фундаментальных и практических проблем, возникающих при цифровизации деятельности Центров карьеры в профессиональных образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования. Такие проблемы не выступают как

факторы невозможности реализации информатизации деятельности, а формирует условия отсутствия неэффективного результата. Понимание проблем, их оценка и учёт позволяет сформировать оптимальные направления развития Центров карьеры в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Так выделен ряд проблем.

1. Метафизическая или Системная – недооценка важности деятельности Центров карьеры. Пожалуй, на сегодня, место рекрутинговой социализации в ПОО далеко-далеко не первое. В таких условиях вопросы актуальности, первоочередности, уединения проблематики работы являются достаточно незначительными. Их решение просматривается только в сателлитном участии в различных направлениях работы, например, наставничества, общей цифровизации, подготовке востребованных кадров и в пр.

2. Ресурсная проблема. Она относится как к штатному расписанию Центров, так и к соответствующему финансированию деятельности. Оценка результатов мониторинга, проводимого ранее Координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству, показал, что среди лидеров рейтинга есть центры, в которых имеются по 4-9 работников, в т.ч. методисты, инспекторы, психологи, коучи и пр. Но, к сожалению, в большинстве центров и служб содействия занятости в профессиональных образовательных организациях, штатное расписание составляют 1-3 специалиста, встречаются и 0,25-0,5 ставок!!!

Финансирование современной системы информатизации начинается с величин 500 тыс. руб., что формирует соответствующее понимание вопроса.

3. Отдельная проблема – наличие в структуре Центра карьеры реального специалиста IT-технологий. Реализация высокого качества цифровизации деятельности возможна при постоянном соучастии специалиста информационных систем, позволяющего оперативно устранять возникающие проблемы, реагировать на прочие внешние и внутренние вызовы.

К сожалению, возможность «иметь» своего специалиста IT-профиля является весьма туманной перспективой для большинства центров.

4. Сопровождающая проблема. Сегодня, современный информационный ресурс наполнен соответствующей мультимедийной компонентой, для чего требуется профессионализм и техническое оснащение таких форматов как подготовка видеороликов, онлайн-уроков, конкурсов, записей и пр. Соответствующее оборудование, специалисты и компетенции становятся дополнительной большой точкой эффективной реализацией цифровизации деятельности.

5. Квалификационно-компетентностная проблема, которая выражается в необходимости постоянного систематического и тематического повышения квалификации работников Центров карьеры и прочих привлечённых лиц. Такая потребность выражается не просто в повышении квалификации в IT-вопросах, но и общей концепции цифровизации, молодёжной политики, активного и эффективного функционирования и пр. Сегодня это также выступает весьма серьёзным вопросом.

Учёт нашей деятельности и опыта позволяет уже сегодня существовать и эффективно работать в цифровых условиях. Знание имеющихся проблем – тот стратегический вектор развития, который позволяет эффективно работать в рекрутинговой социализации в настоящее время и в перспективе.

ОТВЕТЫ СПИКЕРОВ НА ИНТЕРЕСНЫЕ ВОПРОСЫ:

Широкова Любовь Викторовна – Центр трудоустройства выпускников Юго-западного государственного университета

Тема выступления: «Информационные системы мониторинга трудоустройства и карьеры выпускников вуза»

- 1) *Какие трудозатраты работы с такой системой - ввод информации, контроль и прочее.? А также есть ли стоимостная характеристики программного продукта!?*

Самая большая трудность заключалась в разработке и создании такой базы (работа в течении года с программистами), на сегодняшний момент дипломы выпускников загружаются в базу автоматически, а уполномоченные по содействию трудоустройства кафедры заполняют информацию о каналах занятости своих групп.

Стоимостной характеристики на данный момент нет, мы активно тестируем и дорабатываем систему и когда она будет полностью готова мы об этом сообщим.

- 2) *Сколько сотрудников работают с системой? Кто вносит информацию в базу, сколько человек и с какой периодичностью?*

В данный момент в этой системе работают сотрудники центра трудоустройства и уполномоченные по содействию трудоустройства кафедры это 58 человек.

Периодичность занесения информации - каждый последний месяц квартала.

- 3) *Какой процент выпускников охвачен мониторингом? Сколько тех, кто исчез из поля зрения?*

С 2018 года мы охватываем выпускников очной и заочной формы обучения. Процент тех, кто исчез минимальный, и целиком и полностью зависит от работы уполномоченных кафедр. Но в большинстве случаев "потерявшихся" выпускников находят через соц. сети и тех людей, которые учились в их группе.

- 4) *Как поощряется труд 58 человек на кафедрах?*

Конкретно мы не поощряем, но программа позволяет показать % трудоустройства на кафедре, и соответственно это видит декан и ректор, а их уже в свою очередь за эту работу поощряет заведующий кафедрами.

Для заметок

Для заметок

Научное издание

**ЦЕНТРЫ КАРЬЕРЫ И ЦИФРОВИЗАЦИЯ:
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ**

Сборник докладов
по материалам Всероссийского вебинара
20 февраля 2019 г.

Тверской государственный университет
Центр содействия трудоустройству молодёжи

г. Тверь, ул. Желябова, 33
Тел. (4822) 35-89-42
Web-сайт: <http://cstm.tversu.ru/>
E-mail: sbt@tversu.ru

Отпечатано с авторских оригиналов