

Известия Балтийской государственной академии
рыбопромыслового флота. 2026. № 2(76). С. 47–58

Научная статья

УДК 005.642.8(075)

Doi:10.46845/2071-5331-2026-2-76-47-58

Развитие компетенций трудоустройства студентов в контексте современных вызовов рынка труда

Марина Жановна Киракосян

Калининградский государственный технический университет, Калининград, Россия.

Kirakosyan58@mail.ru

Аннотация. Исследование рынка труда Калининградской области выявило растущий спрос на специалистов с современными компетенциями трудоустройства, особенно в крупных компаниях и сфере услуг. Анализ вакансий для молодых специалистов показал две основные зарплатные группы: линейные сотрудники и руководители. Это подчёркивает важность развития как профессиональных, так и управленческих навыков у студентов. Наибольшая доля вакансий приходится на третичный сектор экономики: услуги, торговля, гостеприимство и здравоохранение. Высокая текучесть кадров в этих отраслях обуславливает потребность в непрерывном обучении, ориентированном на практические навыки и работу с клиентами. Калининградская область лидирует по востребованности специалистов с развитыми компетенциями трудоустройства. Однако существует структурный дисбаланс: подготовка в учебных заведениях не всегда соответствует реальным потребностям рынка. Отмечается дефицит рабочих специальностей (строители, водители, повара, медицинские работники) при избытке выпускников по другим направлениям. На основе исследования разработан учебник и видеокурс – эффективные инструменты для формирования у студентов компетенций, необходимых для успешного трудоустройства. Применение таких материалов позволит преодолеть несоответствие между образовательными программами и запросами работодателей, а также выработать единые региональные требования к подготовке квалифицированных кадров.

Ключевые слова: региональный рынок труда, геополитическая обстановка, вакансии, спрос, профессиональные компетенции, смешанное обучение

Для цитирования: Киракосян, М. Ж. Развитие компетенций трудоустройства студентов в контексте современных вызовов рынка труда // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота. – 2026. – № 2(76). – С. 47–58.

Введение

С 1945 года Калининградская область является своеобразной территорией, на специфику которой влияют компактность региона и его изолированность от материковой части России. Влияние этих факторов усугубилось после западных санкций. Экономика региона функционирует в условиях высокой зависимости от импорта и транзита сырья и товаров [6, 67] Наземное сообщение по литовской территории оказалось затруднено. И сейчас область все больше напоминает остров [18].

Сочетание полублокады и мобилизации привело к значительным экономическим трудностям в регионе, что, в свою очередь, спровоцировало кризис на кадровом рынке.

В Калининграде наблюдается критический дефицит рабочей силы, делающий подбор персонала ключевой проблемой для местного предпринимательства. При этом наиболее выраженным является спрос на неквалифицированный персонал. Как утверждают европейские эксперты, значительное повышение гибкости рынка труда ставит под удар, в первую очередь, молодежь и работников с низкой квалификацией (как правило, занятых по временным контрактам).

Эти категории населения оказываются наиболее уязвимыми, поскольку обладают наименьшей защищенностью на рынке труда [12, 150],



Молодежь как социальная группа, включающаяся во все виды воспроизводства человеческого капитала, составляет фундамент социально-экономического и демографического благополучия государства, вызывая интерес с точки зрения статического и прогнозного компонентов [17, 712].

Однако, набирающий обороты экономический кризис заставляет российских предпринимателей идти по пути сокращения затрат, в том числе за счет сокращения численности наемного персонала и перевода части работ на аутсорсинг [10, 115].

Молодежная безработица в России становится серьезным препятствием для экономического развития. По данным Росстата на начало 2025 года, каждый пятый россиянин в возрасте 20-24 лет не может найти работу, что почти в три раза превышает общий уровень безработицы по стране. За этими сухими цифрами скрываются нереализованные таланты, несбывшиеся мечты и потенциал, который мог бы трансформировать целые отрасли [20]

Главная задача, которая сегодня стоит перед выпускником любого вуза региона, – найти работу по специальности. В последние годы эта задача приобретает особую актуальность, поскольку вопросы трудоустройства во многом определяются кризисными явлениями в экономике страны, тенденциями рынка труда, изменением кадровой политики персонала, обновлением должностных инструкций согласно принимаемым профессиональным стандартам, популярностью и востребованностью той или иной профессии, специальности здесь и сейчас [5, 32].

Незнание реальной ситуации на рынке труда, неумение анализировать и учитывать его динамику в построении собственной трудовой деятельности, отсутствие представлений о службах трудоустройства вызывают серьезные трудности в поиске работы у выпускников вуза [4, 5].

Актуальность темы обусловлена необходимостью развивать у студентов современные компетенции. Это позволит им успешно трудоустроиться, отвечая как запросам работодателей, так и актуальным вызовам региональной экономики..

В связи с этим, данная статья ставит целью:

- анализ ключевых тенденций и изменений на региональном рынке труда, влияющих на трудоустройство выпускников;
- выявление основных проблем, с которыми сталкиваются выпускники при выходе на рынок труда, и разработка путей их преодоления;
- предложение эффективных инструментов и механизмов для повышения конкурентоспособности будущих специалистов;
- разработка рекомендаций для образовательных учреждений по совершенствованию учебного процесса и улучшению качества подготовки кадров.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- изучение современных требований к выпускникам;
- анализ динамики рынка труда Калининградской области;
- оценка влияния геополитических факторов на рынок труда;
- разработка учебных материалов для образовательных целей.

Обзор литературы

Проблема успешного трудоустройства является для студентов, особенно для выпускников, одной из самых актуальных. Чем ближе студенты к выпуску, тем больше их заботят вопросы: где устроиться? что в настоящее время востребовано? насколько я готов(-а) к новому этапу жизни? и другие подобные вопросы [16, 1485]. На рынке труда растет запрос работодателей на владение сотрудниками широкого перечня универсальных компетенций [7; 11]. Существующая в вузах традиционная форма подготовки студентов к трудоустройству в вузах не всегда способствует формированию конкурентоспособного специалиста, что диктует необходимость пересмотра подходов к ведению образовательного процесса. Таким образом, возникает ситуация, когда у выпускников вузов снижаются шансы для трудоустройства в случае недостаточного владения УК и осложняются как адаптация к профессиональной среде, так и профессиональное развитие в целом [14, 57].

Однако несмотря на противоречивое отношение к высшему образованию в обществе, российский рынок труда четко демонстрирует его важность как для работодателей, так и для тех, кто ищет работу [2, 40].

Проблема развития компетенций трудоустройства у студентов Калининградской области в условиях современных вызовов рынка труда характеризуется следующими ключевыми аспектами:

1. Дефицит квалифицированных кадров. Изменения на рынке труда, вызванные неудовлетворенным спросом на работников, проявляются по-разному в различных отраслях. Работодатели из разных сфер активно конкурируют за одних и тех же специалистов на рынке труда [15, 450]. В регионе наблюдается нехватка специалистов по востребованным профессиям, что затрудняет работодателям поиск подходящих кандидатов.

2. Структурный дисбаланс рынка труда и образования. Образовательные программы не всегда соответствуют актуальным потребностям рынка труда, что приводит к разрыву между ожиданиями выпускников и требованиями работодателей.

3. Недостаток практических навыков. Студенты часто не обладают достаточной практической подготовкой, что существенно усложняет их трудоустройство.

4. Низкая осведомлённость о рынке труда и карьерных возможностях. Молодёжь часто не владеет навыками составления резюме и не ориентируется в доступных возможностях трудоустройства, что препятствует их успешному выходу на рынок.

Эти аспекты подчёркивают необходимость комплексного подхода к развитию компетенций трудоустройства у студентов в Калининградской области.

Для успешного построения осознанной и устойчивой карьеры студентам и выпускникам необходимо развивать личностные, профессиональные и надпрофессиональные компетенции, отвечающие современным требованиям рынка труда. Осознавая эту потребность, Калининградский технический университет в 2024 году ввел модуль «Саморазвитие».

Этот модуль позволяет студентам самостоятельно выбирать траекторию развития универсальных надпрофессиональных компетенций – навыков, которые не привязаны к конкретным должностным обязанностям, а повышают личную эффективность специалиста в любой отрасли.

Высокий интерес к курсу «Навыки эффективного трудоустройства» (от 60 до 80 студентов) ярко демонстрирует понимание студентами важности этих компетенций для успешного поиска работы. Дисциплина доступна студентам очной и очно-заочной форм обучения во 2 (весеннем) или 3 (осеннем) семестре, а студентам заочной формы обучения – на 2 курсе в зимнюю или летнюю сессию.

Для понимания перспектив поиска работы и трудоустройства выпускников вузов, были проанализированы те ключевые тенденции и изменения на современном рынке труда Калининградской области.

По данным аналитиков hh.ru, опубликованным во вторник, 14 января, в конце 2025 года наибольшую потребность в кадрах в Калининградской области испытывала сфера продаж.

За последний месяц на рынок труда региона вышло более 38 тыс. соискателей, что на 27 % превышает показатель конца 2023 года. Наибольшую активность проявили специалисты по продажам и обслуживанию клиентов, разместившие 18 % (около 7 тыс.) от общего числа новых резюме. Второе место занял обслуживающий и рабочий персонал (15 % или около 6 тыс. резюме), а третье – административный персонал (13 % или почти 5 тыс. резюме).

Отмечено, что снижение числа резюме за указанный период наблюдалось лишь в двух секторах: розничной торговле, а также спорте и красоте. Во всех остальных сферах соискатели активно искали новые возможности трудоустройства или подработки.

Исследование также показало, что 14 % трудоустроенных жителей региона в 2024 году получили повышение по службе. При этом более половины опрошенных (59 %) сообщили, что остались на своих прежних должностях.

Работу искали по следующим специальностям [19].

Таблица 1

Категории персонала

Категория персонала	Доля резюме (%)	Количество резюме
Специалисты по продажам	18	Примерно 7 000
Обслуживающий и рабочий персонал	15	Примерно 6 000.
Административный персонал	13	Примерно 5 000
Другие категории	Остальные	Оставшиеся резюме



По данным на начало 2026 года, в службе занятости числилось 2,7 тыс. человек, из которых 2 тысячи имели статус безработных. В январе 2026 года 333 жителя области зарегистрировались как безработные, в то время как 159 человек нашли работу. К 1 марта 2026 года численность зарегистрированных безработных в областной службе занятости снизилась до 2,1 тыс. человек. Уровень регистрируемой безработицы составил 0,4 %, что соответствует средним показателям по Российской Федерации и Северо-Западному федеральному округу. Это указывает на сокращение числа безработных за последние два месяца. В 2025–2026 годах отмечался высокий спрос на рабочие специальности.

Количество вакансий для арматурщиков в начале 2025 года увеличилось на 184 % по сравнению с 2023 годом. Среди профессий, требующих высшего образования, востребованы:

Таблица 2

Рост числа вакансий

Профессиональная область	Рост числа вакансий (2025 г.)	Средняя заработная плата
IT и разработка	+27 %	120 000–180 000
Медицина	+18 %	65 000–120 000
Туризм и гостеприимство	+22 %	45 000–90 000
Инженерные специальности	+15 %	70 000–130 000
Логистика	+19 %	55 000–95 000

Несмотря на наличие вакансий и позитивную динамику, рынок труда для молодых специалистов в Калининградской области имеет ряд существенных ограничений. Даже с учётом прогнозируемого роста числа вакансий в IT-секторе на 27 % к началу 2025 года, общая ситуация для молодых специалистов остаётся неоптимальной.

Ключевая причина кроется в медленной цифровой трансформации бизнеса. Большинство компаний региона либо только тестируют искусственный интеллект (ИИ), либо используют его эпизодически, не имея чёткой стратегии внедрения. Примерно столько же работодателей планируют начать этот процесс лишь в ближайшие два года. Это говорит о том, что рынок труда пока не готов предложить достаточное количество рабочих мест, требующих актуальных навыков работы с ИИ.

Как следствие, молодые специалисты оценивают сложность трудоустройства в 6,8 балла из 10, что является крайне негативной оценкой. Главным препятствием они называют отсутствие опыта (60 % ответов). Усугубляют ситуацию и возрастные предубеждения работодателей, которые тормозят появление новых кадров, несмотря на общую нехватку квалифицированных работников во многих отраслях.

Также серьёзным барьером выступает масштаб работодателя. Согласно данным Superjob наблюдается тенденция, при которой большинство молодых специалистов трудоустраиваются исключительно в крупные компании, насчитывающие от 1000 сотрудников. Это фактически исключает значительную долю малого и среднего бизнеса из числа потенциальных стартовых площадок для карьеры. Несмотря на то, что в регионе доступно 860 вакансий, не требующих опыта, высокая конкуренция за позиции в крупных организациях сохраняется.

Наличие структурных проблем подтверждает анализ HeadHunter [22]. Диплом о высшем образовании теряет свою ценность как гарантия трудоустройства по специальности. Это наглядно демонстрирует статистика:

- более четверти выпускников вузов устраиваются на работу не по профессии;
- 26 % респондентов прямо заявили, что не увидели обещанных преимуществ высшего образования;
- лишь 10 % считают, что диплом ценится работодателями;
- только 7 % смогли легко найти работу по специальности сразу после выпуска

Психологический аспект также ограничивает трудоустройство и карьерный рост. Опрос hh.ru выявил «синдром самозванца» – серьёзное препятствие, особенно для молодёжи до 24 лет. Он заставляет их сомневаться в своих навыках и обесценивать достижения. Ситуацию усугубляет то, что 76 % работающих жителей региона связывают успех с везением, а не с профессионализмом, формируя у молодых специалистов неверные карьерные ориентиры.

При этом тот же опрос показывает доминирование прагматичного подхода на рынке труда: 59 % убеждены, что успех трудоустройства зависит в первую очередь от самого соискателя. Престиж университета признаётся вторичным фактором – на него указывают лишь 41 % респондентов.

Самый важный вывод опроса: лишь треть выпускников заявили, что получили практические навыки для работы во время обучения. Это указывает на серьезный разрыв между образовательными программами и требованиями рынка труда.

Специалисты по найму приходят к неутешительному выводу: в Калининградской области наблюдается системный кризис трудоустройства молодёжи. Рынок труда демонстрирует парадоксальную картину: при общей нехватке кадров молодые специалисты остаются невостребованными. Это обусловлено совокупностью факторов: психологическими барьерами («синдром самозванца»), технологической неготовностью бизнеса к внедрению ИИ и концентрацией вакансий только в крупном бизнесе. В результате ежегодно вузы выпускают значительное число потенциально безработной молодёжи. Преодоление этой ситуации требует немедленных и комплексных решений со стороны образовательных учреждений, работодателей и региональных властей.

Материалы и методы

Исследования показывают, что трудоустройство молодых специалистов затруднено по двум основным причинам. Первая – это разрыв между тем, что выпускники предлагают (знания, умения, навыки), и тем, что требуется работодателям. Вторая причина заключается в дефиците (частичном или полном) личностных качеств у молодых специалистов, которые высоко ценятся работодателями и критически важны для развития кадрового потенциала предприятия и достижения экономических целей.

Новые условия функционирования предприятий предполагают иные организационные и технологические моменты работы и, как следствие, соответствующие новым рабочим местам требования к персоналу. Все сказанное выше требует иного подхода к организации учебного процесса в образовательных заведениях и формированию новых компетенций у студентов и выпускников [3,208]. В целях анализа проблем формирования актуальных компетенций у современной молодежи и определения корреляции между образовательной подготовкой и последующей профессиональной траекторией выпускников был проведен опрос. Его направленность заключалась в идентификации и преодолении препятствий на пути от образовательного процесса к трудоустройству студентов, а также в формулировании практических рекомендаций по совершенствованию учебной деятельности.

Опрос был проведен среди студентов различных направлений Калининградского технического университета. Данные собирались в течение двух семестров 2025–2026 учебных гг. Были обобщены, систематизированы, сопоставлены при помощи гистограмм и проанализированы. Количество респондентов составляло 200.

Ниже приведены основные выводы, касающиеся ключевых и прогнозируемых навыков и целевых установок.

Результаты исследования

1. Как вы считаете, насколько важны навыки трудоустройства для успешного трудоустройства после выпуска?

Согласно проведенному опросу, 100 % студентов признают высокую значимость навыков трудоустройства для успешной карьеры после окончания обучения. Осознается, что одного диплома недостаточно для достижения профессиональных целей. Ключевыми факторами успеха являются практические навыки, релевантный опыт работы и развитые «мягкие» компетенции, включая коммуникабельность, умение работать в команде, способность к обучению и адаптации.



2. Какие ожидания у вас от курса/программы по навыкам трудоустройства?

Категория	Процент (%)
Общие знания и навыки	34,78 %
Резюме и собеседования	34,78 %
Система и стратегии	17,39 %
Уверенность и готовность	13,04 %

Большинство студентов ожидают от курса практических знаний и навыков, таких как составление резюме и прохождение собеседований. Они также стремятся повысить общую компетенцию и лучше понять систему трудоустройства (13,04 %).

34,78 % опрошенных считают, что курс «Навыки эффективного трудоустройства» значительно повышает их шансы на трудоустройство, и осознают важность обучения написанию резюме и прохождению собеседований.

Еще 13,04 % студентов не уверены в своих силах и перспективах трудоустройства после выпуска, поэтому возлагают надежды на курс в приобретении необходимых компетенций.

3. Какие форматы обучения (теория, практика, кейсы, групповые задания) вам бы понравились?

Категория	Процент (%)
Практика +кейсы	81,0 %
Практики +лекции	52,4 %
Кейсы	52,4 %
Групповые задания	42,9 %

Согласно опросам, подавляющее большинство респондентов (81,0 %) считают, что обучение должно основываться на реальных примерах и активном вовлечении, сочетая теорию с практикой и совместной работой. При этом 52,4 % подчеркивают важность интеграции теории и практики, и столько же отдают предпочтение работе с кейсами. Это свидетельствует о стремлении участников учиться на основе реальных ситуаций. Кроме того, 42,9 % респондентов предпочитают групповые задания. Выбор групповых заданий студентами является важным индикатором их отношения к учебному процессу и будущей карьере, отражая как личные предпочтения, так и современные требования рынка труда.

4. Считаете ли вы важным умение презентовать себя работодателю на собеседовании?

Единодушие опрошенных (100 %) подчёркивает критическую важность навыка прохождения собеседования для успешного трудоустройства. Студенты чётко осознают, что собеседование представляет собой не только проверку профессиональных знаний, но и комплексную оценку личностных качеств, а именно, уверенности, коммуникативных навыков, а также способности эффективно презентовать свой опыт и потенциал. Примечательно, что респонденты дополнительно указали на прямую корреляцию между владением данной компетенцией и карьерным продвижением. Эти данные свидетельствуют о глубоком понимании студентами высокой конкуренции на рынке труда. Даже при наличии превосходных знаний и навыков, без грамотной самопрезентации достижение желаемой должности становится затруднительным.

5. Есть ли у вас опыт прохождения собеседований? Какие сложности возникали?

Категории	Процент (%)
Есть опыт собеседований, возникли сложности	39 %
Есть опыт, сложностей не было	4 %
Нет опыта	35 %
Нет (не проходил собеседования)	22 %

Исследование выявило, что 9 % опрошенных сталкивались с трудностями при прохождении собеседований. Основные проблемы связаны с волнением, неуверенностью, недостатком опыта и сложностями в ответах на каверзные вопросы (например, о слабых сторонах или неопределенности работодателя). Волнение часто приводит к страху перед сложными вопросами, мешая студентам уверенно презентовать себя, вызывая стресс и дрожь во время интервью. Это, в свою очередь, затрудняет четкие и спокойные ответы.

Лишь 4 % респондентов успешно прошли собеседования без каких-либо проблем, что подчеркивает распространенность трудностей среди большинства. Значительная часть опрошенных (35 %) не имеет опыта прохождения собеседований, а еще 22 % прямо заявили, что никогда их не проходили. Это свидетельствует об ограниченной практике у большой доли респондентов.

Результаты указывают на то, что студенты часто не умеют эффективно представлять свои навыки и достижения, фокусируясь исключительно на учебе. Следовательно, существует явная потребность в развитии навыков интервьюирования, управлении волнением и подготовке к типичным вопросам для повышения уверенности при прохождении собеседований. Отсутствие ответов, указывающих на необходимость изучения информации о потенциальном работодателе, также снижает шансы студентов на успех.

6. В каких областях трудоустройства вы хотели бы получить дополнительные знания или навыки?

Категории	Процент (%)
Навыки составления резюме и собеседования	19 %
Навыки коммуникации	14 %
Навыки для своей профессиональной сферы	14 %
Управление временем, работа в коллективе	10 %
Самопрезентация	14 %
Затрудняюсь ответить / пока не знаю	14 %
Знание трудового законодательства	5 %
Пока все получаю, что хочу	5 %
Во всех областях	10 %

Среди наиболее востребованных навыков, напрямую влияющих на успешность трудоустройства, лидируют составление резюме и прохождение собеседований (19 %).

Значительную долю (около 28 %) заняли навыки коммуникации и самопрезентации. Работодатели часто называют коммуникацию одним из главных требований, и студенты понимают, что эти компетенции могут стать решающими при приёме на работу. Это подчеркивает важность не только грамотной подготовки документов, но и умения эффективно себя представить.

Профессиональные компетенции и навыки управления временем также пользуются спросом, составляя более 20 %. Это свидетельствует о стремлении соискателей развивать как профильные знания, так и личную эффективность.

14 % респондентов затруднились с ответом или еще не определились, что может указывать на потребность в дополнительной информации или поддержке при постановке целей развития.

Небольшой процент опрошенных упомянул знание законодательства, отметив, что уже получает необходимые знания. Это демонстрирует разнообразие индивидуальных потребностей участников.

Студенты также выразили желание лучше освоить тайм-менеджмент, работу в распределённых командах и использование онлайн-инструментов для совместной работы.

Результаты опроса подтверждают необходимость развития как «твёрдых» навыков (составление резюме, профессиональные компетенции), так и «мягких» (коммуникация, самопрезентация, тайм-менеджмент) для повышения конкурентоспособности на рынке труда.

7. Что мотивирует вас искать работу во время обучения?

Категории	Процент (%)
Деньги / Финансовая независимость	71 %
Получение опыта	24 %
Другие причины	5 %

Анализ показал, что финансовая независимость является ключевым мотивом для большинства студентов (71 %), ищущих работу во время обучения. Эта группа стремится покрыть личные расходы, накопить на значимые события (например, свадьбу), а также получить самостоятельный заработок и дополнить скромную стипендию.



При этом их ожидания относительно высокой зарплаты и престижной должности часто не соответствуют уровню квалификации выпускников российских вузов. Интересно, что представления этих студентов о материальном успехе обычно не связаны с профессиональным самосовершенствованием.

Менее многочисленная группа респондентов (24 %) рассматривает работу как возможность для получения ценного опыта. Для них важны приобретение дополнительного опыта, развитие практических навыков и умение зарабатывать деньги, что свидетельствует о стремлении к профессиональному росту.

Таким образом, мотивация студентов к поиску работы во время учёбы обусловлена как финансовыми, так и профессиональными факторами, а также стремлением к личностному развитию.

8. Насколько для вас важно уже сейчас начинать развивать навыки трудоустройства?

Категории	Процент (%)
Важно	99 %
Неважно	1 %

Подавляющее большинство участников (около 99 %) считают развитие навыков трудоустройства крайне важным и актуальным. Они отмечают, что это напрямую влияет на успешность поиска работы, накопление опыта и минимизацию ошибок. Исследование выявило, что лишь незначительная доля респондентов (1 %) не считает своевременным начало развития необходимых навыков. Для 10,5 % опрошенных актуальность приобретения компетенций напрямую связана с их текущими планами по трудоустройству. При этом 3 % респондентов акцентируют внимание на важности осознания будущих вызовов на рынке труда как определяющего фактора. Общая тенденция указывает на необходимость максимально раннего формирования данных навыков, особенно в контексте текущей нестабильности рынка труда.

9. Какие трудности вы ожидаете при поиске первой работы?

Категории	Кол-во, %
Отсутствие опыта / конкуренция / требования	52,4 %
Отказ работодателя / возможность отказа	14,3 %
Страх (работы в коллективе / собеседования / замкнутости)	19 %
Проблема коммуникации	4,8 %
Большая конкуренция / переизбыток претендентов	9,5 %
Затрудняюсь ответить	4,8 %
Никаких трудностей	4,8 %

Главными препятствиями для соискателей, ищущих первую работу, респонденты назвали отсутствие опыта, высокую конкуренцию на рынке труда и завышенные требования работодателей. Эта категория проблем лидирует с большим отрывом, составляя 52,4 % всех ответов. Значимой проблемой (19 %) также является страх отказов, боязнь быть непонятым или не справиться с поставленными задачами.

Этот фактор носит ярко выраженный психологический характер и связан с переживаниями по поводу возможных неудач. Реже встречаются коммуникационные трудности и проблема переизбытка претендентов на одну вакансию. Эти факторы также влияют на процесс трудоустройства. Небольшая часть респондентов (по 5 %) либо не видит трудностей, либо затрудняется ответить.

Анализ опроса показывает, что для повышения шансов при поиске первой работы и снижения психологической нагрузки преподавателям, ведущим курс, следует уделять внимание преодолению страха перед собеседованиями и развитию коммуникативных навыков, в частности, проводить деловые игры.

10. Что поможет вам лучше понять процесс поиска работы и прохождения собеседований?

Категории	Кол-во, %
Практика и тренинги	41 %
Разбор кейсов и примеры	27 %
Курсы и лекции	14 %
Опыт	9 %
Встречи с работодателем	5 %
Затрудняюсь	5 %

41 % респондентов ключевым фактором в подготовке к поиску работы и прохождению собеседований считают практику и тренинги. Это свидетельствует о высокой ценности активного обучения через реальные задания и симуляции. 27 % отметили разбор кейсов и анализ ошибок, что показывает, насколько важны для обучающихся конкретные примеры из реальной практики для глубокого усвоения материала и успешной подготовки к собеседованиям.

Курсы и лекции, хотя и менее популярны (14 %), остаются значимым инструментом, особенно в части изучения рынка труда и освоения эффективных методик. Опыт работы (9 %) также играет свою роль, однако респонденты явно отдают приоритет практическим занятиям и обучению как более действенным инструментам.

Незначительное количество упоминаний встреч с работодателями (5 %) и затруднений с ответами (5 %) сигнализирует о существующей потребности в усилении прямого контакта с рынком труда и предоставлении более адресной поддержки.

Полученные данные служат надежной основой для разработки и оптимизации программ трудоустройства. Приоритет должен отдаваться практической составляющей и детальному разбору конкретных рабочих ситуаций, поскольку именно эти элементы обеспечивают максимальную эффективность обучения.

11. Какая информация о рынке труда кажется вам наиболее интересной?

Категории	Ко-во, %
Востребованность профессий и тренды	57 %
Зарплата и условия работы	19 %
Конкуренция на рынке труда	19 %
Комментарии и рейтинги компаний	10 %
Возможности личностного развития, предотвращение сокращения	5 %
Нет интереса	5 %
Имею всю информацию	5 %

Исследование выявило, что востребованность профессий, тренды и требования рынка труда являются главным интересом для большинства респондентов (57 %). Это свидетельствует о глубокой обеспокоенности людей будущим своей карьеры и их стремлении быть в курсе актуальных навыков и перспективных направлений. Постоянный мониторинг рынка и готовность к изменениям становятся ключевыми факторами.

На втором месте по значимости (по 19 % каждый) оказались зарплата и условия работы, а также конкуренция на рынке труда. Эти показатели говорят о желании соискателей не просто найти работу, но и понимать свои реальные возможности и перспективы в условиях текущей рыночной ситуации. Репутация работодателей и реальный опыт сотрудников также привлекают внимание, о чем свидетельствуют 10 % упоминаний комментариев работников и рейтингов компаний.

Среди ответов выделяются вопросы о том, как избежать сокращений и какие есть возможности для развития личных навыков (5 %).

Небольшая группа респондентов либо не проявляет интереса к рынку труда, либо считает, что уже достаточно информирована (5 %).

Полученные данные четко указывают на необходимость сосредоточиться на предоставлении информации о востребованных профессиях, актуальных требованиях рынка труда (включая навыки и тренды), а также на обеспечении прозрачности данных о зарплатах и уровне конкуренции.



12. Что могли бы добавить или изменить в курсах по трудоустройству для первокурсников?

Категории	Кол-во, %
Все устраивает / Ничего	35 %
Больше практических занятий	30 %
Профориентация	15 %
Организационные изменения	10 %
Затрудняюсь ответить / Не знаю	10 %

Опрос показал, что 35 % студентов полностью удовлетворены текущим форматом курса, считая его полезным и не требующим изменений. Это свидетельствует о том, что базовый курс успешно выполняет свою функцию и воспринимается как полезный. 30 % желают больше практических заданий. Это указывает на потребность в усилении практической направленности курса.

Необходимо добавить разбор реальных ситуаций, групповые задания и интерактивные активности. 15 % респондентов ценят профориентационные мероприятия и встречи с успешными выпускниками, что подчеркивает значимость мотивации и наглядных примеров для понимания карьерных перспектив. Около 10 % предложений касаются организационных преобразований. Среди них выделяются такие меры, как оптимизация численности студентов в учебных группах и перенос ряда дисциплин на старшие курсы. Данные инициативы позиционируются как шаги, направленные на создание более комфортных и эффективных условий для образовательного процесса.

10 % респондентов затруднились с ответом, что может свидетельствовать о недостаточном вовлечении в тему курса.

Анализ показывает, что для повышения результативности курсов по трудоустройству целесообразно сместить акцент на практические занятия и разбор реальных ситуаций. Интеграция опыта успешных выпускников в учебный процесс представляется одним из ключевых факторов успеха.

Одновременно с этим, необходимо принимать во внимание высокую степень удовлетворенности текущей программой среди значительной части студентов. Оптимальным решением для дальнейшего совершенствования образовательного контента является внедрение видеокурса по дисциплине Навыки эффективного трудоустройства, созданного автором. Данный подход обеспечит возможность более глубокой проработки тематик, приобретения дополнительных компетенций и навыков, сохраняя при этом неизменной базовую структуру курса для всех обучающихся.

Обсуждение и заключение

Рынок труда – сложное и многогранное явление. Текущая ситуация в стране и Калининградской области требует пересмотра подходов к подготовке специалистов. Сегодня недостаточно одних лишь теоретических знаний; критически важно формировать практические навыки для успешного трудоустройства выпускников.

Несмотря на развитую образовательную инфраструктуру, высокое качество образования и обилие вакансий, многие студенты и выпускники выбирают работу не по специальности, а часть молодых людей и вовсе не трудоустроена.

Отчасти это связано с теневой занятостью. При этом эксперты нередко возлагают вину за трудности молодежи на рынке труда на саму молодежь.

В связи с этим вузам региона предстоит решить ряд задач: научить студентов самостоятельному поиску работы, оперативно адаптировать программы под запросы работодателей и развить устойчивые компетенции, необходимые для успешной карьеры.

Для успешного трудоустройства на современном рынке труда одних профессиональных знаний недостаточно. Соискателям необходимы навыки поиска работы, самопрезентации и быстрой адаптации к постоянно меняющимся условиям. Студентам, выпускникам и специалистам, стремящимся эффективно начать или скорректировать свою карьеру, критически важно понимать актуальные требования работодателей и быть готовыми к высокой конкуренции.

Именно для этой целевой аудитории в Калининградском техническом университете, в рамках модуля «Саморазвитие», был разработан учебник «Навыки эффективного трудоустройства» [8].

Он детально рассматривает современные методы и практики поиска работы: от грамотного составления резюме и подготовки к собеседованиям до эффективного использования сетевых ресурсов и техник самопрезентации. Особое внимание уделено развитию профессиональных навыков, анализу рынка труда и формированию личного бренда. Это позволяет читателю не только соответствовать ожиданиям работодателей, но и выделяться среди других кандидатов.

Современный учебный процесс немислим без соответствующей цифровой образовательной инфраструктуры, которая является ключевым фактором для достижения поставленных целей. Значимым шагом в этом направлении стало создание цифрового видеокурса «Навыки эффективного трудоустройства» [21].

Эта обучающая программа, состоящая из логически выстроенных видеоуроков, эффективно формирует новые навыки и закрепляет знания.

В нашем исследовании онлайн-платформа рассматривается как инструмент для достижения образовательных целей. Такой подход имеет ряд преимуществ: он повышает эффективность обучения и способствует подготовке квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда. Для успешного использования цифрового контента преподавателю необходимо уметь грамотно интегрировать современные технологии в учебный процесс.

Видеокурс, объединяющий теорию и практику, позволяет обучающимся не только глубоко понять специфику современного рынка труда, но и разработать индивидуальную стратегию успешного трудоустройства.

Знания, полученные студентами, станут основой их конкурентоспособности. Однако для достижения максимального эффекта недостаточно просто внедрить технологии. Критически важно обеспечить их правильное использование и интеграцию в учебный процесс [13]. Это порождает необходимость глубокого осмысления организации учебного процесса и функционирования системы управления обучением в вузах [1, 6.]. В центре внимания оказалось смешанное обучение – сочетание цифровых технологий, работы и занятий с высокой степенью погружения [9, 136].

В условиях цифровой экономики особенно востребованы специалисты, обладающие как фундаментальным экономическим образованием, так и комплексом знаний, навыков, способностей и личностных качеств, необходимых для эффективной работы и достижения целей в конкретной профессиональной области. С первых курсов вуза крайне важно формировать компетенции, которые станут фундаментом для успешного трудоустройства и долгосрочной карьеры.

Согласно прогнозам Всемирного экономического форума, к 2025–2030 годам более 40 % работников столкнутся с необходимостью переквалификации для освоения новых технологий. Более того, около 60 % ныне актуальных профессий либо существенно изменятся под воздействием инноваций, либо полностью утратят свою значимость. Следовательно, активное освоение современных цифровых решений в процессе обучения является неотъемлемой частью подготовки специалистов.

Таким образом, учебник и видеокурс не только способствуют развитию профессиональных навыков студентов, но и служат основой для системных изменений в образовательной среде региона, обеспечивая его кадровый потенциал в долгосрочной перспективе.

Список источников

1. Абдыбекова, Н. А. Цифровые технологии в учебном процессе вуза : сборник статей по материалам XII научно-практической конференции с международным участием. – Москва, 2023. – С. 6–10.
2. Баркова, А. С. Получение высшего образования и успех на рынке труда: современные российские реалии // Общество: социология, психология, педагогика. – 2024. – № 1. – С. 37–45.
3. Волченко, Л. Ю., Малютин, С. А. Роль вуза в вопросах трудоустройства студентов // Известия Байкальского государственного университета. – 2019. – Т. 29. – № 2. – С. 207–212.
4. Дудина, М. М. Технологии трудоустройства : учебное пособие. – Екатеринбург : Издательство Российского государственного профессионально-педагогического университета, 2015. – 180 с.
5. Ежукова, И. Ф. Обучение навыкам успешного трудоустройства и планирования карьеры выпускников как одна из приоритетных задач вуза // Вестник НВГУ. – 2019. – № 1.
6. Емельянова, Л. Л., Лялина, А. В. Рынок труда эксклавной Калининградской области в условиях пандемии COVID-19 // Балтийский регион. – 2020. – Т. 12. – № 4. – С. 61–82.



7. Increasing Employability: How Human Resource Practice Can Increase Employee Learning and Job Recruitment Potential // Human Resource Management International Digest. – Vol. 27. – № 4. – Pp. 7–10. – DOI:10.1108/hrmid-03-2019-0083 (In Eng.).
8. Киракосян, М. Ж. Навыки эффективного трудоустройства : учебник для студентов бакалавриата по всем направлениям подготовки. – Калининград : Издательство ФГБОУ ВО «КГТУ», 2025. – 185 с.
9. Коршунов, И. А., Ширкова, Н. Н., Миронова, Ю. П. Навыки специалиста по обучению и развитию: интеграция образования и бизнеса // Интеграция образования. – 2025. – Т. 29. – № 1. – С. 132–153.
10. Левицкая, А. Н., Покровская, Н. Н. Карьерные ожидания и планы молодых специалистов на рынке труда // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2021. – Т. 24. – № 1. – С. 105–137.
11. Ли, Л. Reskilling and Upskilling the Future-Ready Workforce for Industry 4.0 and Beyond // Information Systems Frontiers, 2022. – Pp. 1–16 (In Eng.).
12. Лиотти, Дж. Labour market flexibility, economic crisis and youth unemployment in Italy // Structural Change and Economic Dynamics, 2020. – Vol. 54. – Pp. 150–162 (In Eng.).
13. Маматова, Г. Д. Внедрение цифровых технологий в образовательный процесс вузов: литературное исследование. – URL: http://digital-economy.ru/images/easyblog_articles/1169/de33001004.-14.03.2024-.pdf (дата обращения: 07.03.2026).
14. Сагитов, Е. Б. Универсальные компетенции студентов: рынок труда vs высшее образование // Университетское управление: практика и анализ, 2024. – Т. 29. – № 3. – С. 56–67.
15. Сафонова, С. Г., Шейхова, М. С. Дефицит кадров на современном рынке труда России: причины, тренды и пути преодоления // Московский экономический журнал. – 2024. – № 6. – С. 445–459.
16. Утяганова, Д. М., Абрамов, Е. Г. Какие качества необходимы студентам для успешного трудоустройства: позиция работодателей в 2021 г. // Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – № 12. – С. 1485–1500.
17. Шаповалова, И. С., Благорожева Ж. О. Матримониальные стратегии региональной молодежи: типология, диспозиции, динамика // Интеграция образования. – 2025. – Т. 29. – № 4. – С. 711–733.
18. Ситуация на рынке труда в Калининградской области: кого не хватает и чем привлекают. – URL: <https://fedpress.ru/article/3296502> (дата обращения: 07.03.2026).
19. Мальшева, А. – URL: <https://klops.ru/kaliningrad/2025-01-14/312674-analitiki-rasskazali-spetsialisty-kakih-sfer-v-kaliningradskoy-oblasti-bolshe-vsego-nuzhdalis-v-rabote-pod-konets-goda>. (дата обращения: 07.03.2026).
20. Лазарев, П. Безработица среди молодежи в России: причины, статистика, решения. – URL: <https://sky.pro/wiki/profession/bezrobotica-sredi-molodezhi-v-rossii-prichiny-statistika-resheniya> (дата обращения: 07.03.2026).
21. Навыки эффективного трудоустройства. – URL: <https://org/course/102186/syllabus>. (дата обращения: 07.03.2026).
22. Гапоненко, А., Годуненко, О. Иллюзия некомпетентности: Life.ru узнал процент россиян, страдающих синдромом самозванца. – URL: <https://life.ru/p/1759612> (дата обращения: 07.03.2026).

Информация об авторе

М. Ж. Киракосян – кандидат педагогических наук, доцент.

Статья поступила в редакцию 01.04.2026; одобрена после рецензирования 04.05.2026; принята к публикации 12.05.2026.