

УДК 378:374

DOI: <https://doi.org/10.24412/2079-7958-2025-3-113-129>

## **Организационно-методическое обеспечение деятельности центров развития карьеры выпускников в учреждениях высшего образования Республики Беларусь**

**С. О. Горовой***Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь*

**Аннотация.** Центры развития карьеры выпускников (ЦРКВ) выполняют роль связующего звена между учреждениями образования (УО), выпускниками и работодателями посредством обеспечения эффективного перехода от учебы к работе. Они не только содействуют трудоустройству выпускника, помогают сформировать его имидж на рынке труда, но и создают условия для непрерывного профессионального развития. Следует отметить, что в настоящее время не во всех УО Республики Беларусь созданы ЦРКВ (в основном они функционируют при учреждениях высшего образования (УВО)), а их функционал во многом ограничен организацией распределения выпускников. Одновременно, практика свидетельствует о том, что молодые люди нуждаются в помощи, поскольку основными проблемами занятости молодежи являются: недостаток или отсутствие опыта работы, нехватка востребованных над-профессиональных навыков (эффективное мышление, дисциплина, лидерство и командообразование, коммуникативные навыки) и навыков трудоустройства (составить резюме, коммуницировать с работодателем, самопрезентация, др.), ужесточение требований работодателей к молодым соискателям (опыту работы, образованию, навыкам), наличие несоответствий на рынке труда молодежи в Республике Беларусь между навыками выпускников, приобретенными в УО, и требованиями к компетенциям со стороны нанимателей. Это обуславливает актуальность темы исследования и объясняет необходимость разработки единого организационно-методического обеспечения деятельности ЦРКВ в УО.

Цель исследования заключается в разработке организационно-методического обеспечения деятельности ЦРКВ в УВО, включая формулирование единых целей, задач, принципов и функций, а также выработку практических рекомендаций по внедрению в их работу современных цифровых решений и технологий.

Объектом исследования выступают ЦРКВ УВО Республики Беларусь.

В статье обоснована необходимость формирования единого организационно-методического обеспечения деятельности ЦРКВ в Республике Беларусь, сформулированы цели, задачи, принципы и функции их работы; проанализирована деятельность существующих ЦРКВ (ассоциации выпускников, отделы карьеры), созданных на базе учреждений высшего образования Республики Беларусь, систематизированы проблемы их функционирования; предложены практические рекомендации по интеграции современных ИТ-решений в работу ЦРКВ, включая разработку онлайн-платформ.

**Ключевые слова:** выпускники, центр развития карьеры, трудоустройство, учреждения образования.

**Информация о статье:** поступила 12 сентября 2025 года.

## **Organizational and methodological support of career development centers for graduates in higher educational institutions of the Republic of Belarus**

**Stanislav O. Gorovoy***Vitebsk State Technological University, Republic of Belarus*

**Abstract.** Graduate Career Development Centers (GCDC) act as a link between educational institutions, graduates and employers by providing employment services. These centers contribute to the effective graduates' employment and help shape their image in the labor market. They also create conditions for lifelong learning. Nowadays, not all educational institutions of the Republic of Belarus have GCDCs (typically, they operate within higher educational institutions), and their functionality is largely limited to organizing placement of graduates. At the same time, practice shows, that young people need support, as the main problems of youth employment include the following: a lack of work experience; a shortage of in-demand soft skills (effective thinking, discipline, leadership and team management, communication skills) and employability skills (resume writing, communication with employers, self-presentation, etc.); tightening of employers' requirements for

young job seekers (work experience, education, skills); and a skills mismatch in the youth labor market in the Republic of Belarus. These challenges determine the relevance of the topic and confirm the need to develop organizational and methodological support for GCDCs.

The purpose of the study is to develop organizational and methodological support for GCDCs in higher educational institutions, including goals, objectives, principles and functions, as well as offering practical recommendations for the implementation of digital technologies in their work.

The object of the study is the GCDCs of higher educational institutions in the Republic of Belarus.

The article substantiates the need to establish unified organizational and methodological support for GCDCs in Belarus, including goals, tasks, principles and functions of their work; the work of GCDCs (alumni associations, career departments) of higher educational institutions in the Republic of Belarus were analyzed and the problems of their functioning were systematized; practical recommendations for the integration of modern IT solutions and online platforms into the work of GCDCs were proposed.

**Keywords:** graduates, career development center, employment, educational institutions.

**Article info:** received September 12, 2025.

### Введение

Построение карьеры является одним из важнейших этапов трудового пути человека (Темнова и Лизунова, 2017; Дидковская, 2015; Akkermans and Kubasch, 2017), поэтому эффективный переход от учебы к работе выступает ключевым элементом и отправной точкой в становлении профессионального будущего молодого человека (Голобоков и Тюгаев, 2017; Верниенко, 2017; Кметь, 2019), формирования его индивидуальной карьерной траектории (Мальцева и Розенфельд, 2025), для содействия которой создаются центры развития карьеры.

В широком смысле центр развития карьеры – это организация или подразделение, которое предоставляет услуги и поддержку людям в планировании, поиске, подборе и развитии своей профессиональной деятельности<sup>1</sup>. Такие центры могут предлагать консультации по выбору профессии, информационную и техническую помощь в составлении резюме и подготовке к собеседованиям, проведение тренингов и мастер-классов, а также содействовать в поиске стажировок, работы или получения дальнейшего образования. Обычно такие центры работают при университетах, колледжах, государственных учреждениях и ориентированы на развитие профессиональных навыков и карьерный рост своих выпускников (Коваленко, 2017; Асалиев и Дружинина, 2021).

ЦРКВ – это специализированные подразделения, создаваемые в структуре УО, которые оказывают под-

держку выпускникам в профессиональной ориентации, поиске работы, трудоустройстве и дальнейшем карьерном росте<sup>2</sup>. Они помогают выпускникам определить свои профессиональные цели, подготовиться к трудоустройству, составить резюме, пройти собеседования и развить необходимые навыки. Такие центры также могут организовывать стажировки, мероприятия по налаживанию контактов с работодателями и предоставлять консультации по развитию профессиональных компетенций<sup>3</sup>.

Целевыми группами ЦРКВ являются:

- выпускники УО и обучающиеся младших курсов, так как они получают возможность найти себя на рынке труда, сформировать в процессе обучения востребованные знания и навыки для последующего трудоустройства, научиться составлению резюме и грамотному поведению на собеседовании, планировать свою карьеру<sup>4</sup>;
- предприятия (организации), так как они получают возможность подобрать для работы молодого человека требуемой специальности, и при желании начать с ним сотрудничество задолго до выпуска (например, пригла-

<sup>2</sup> Центр карьеры Высшей школы нефти. URL: <https://xn---7sbhc6c1ah6b.xn--p1ai/graduates/general-information/career-center/>

<sup>3</sup> Центр развития карьеры Московского финансово-юридического университета. URL: <https://www.mfua.ru/career-center/>

<sup>4</sup> Комплексный подход в организации трудоустройства выпускников // Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой. URL: <https://www.psu.by/ru/novosti/sobytiya/kompleksnyj-podkhod-v-organizatsii-trudoustrojstva-vyupusknikov>

<sup>1</sup> Что такое центр развития карьеры и зачем он нужен? URL: [https://icareer.ru/blog/career\\_centre](https://icareer.ru/blog/career_centre)

сить на стажировку или пройти испытательный срок};

– Министерство образования Республики Беларусь и УО, поскольку центр позволяет получить информацию о востребованности конкретных специальностей (направлений или профилей подготовки), качестве подготовки специалистов, ключевых проблемах и требованиях со стороны работодателей, что необходимо для оперативного учета этой информации при формировании контрольных цифр приема, обновлении учебных планов и программ, в профориентационной работе.

Примерами успешного функционирования ЦРКВ являются: карьерный интернет-портал МГУ имени М. В. Ломоносова<sup>5</sup>, центры развития карьеры Санкт-Петербургского государственного университета<sup>6</sup>, Московского финансово-юридического университета<sup>7</sup>, Высшей школы экономики<sup>8</sup>, центр по работе со студентами и выпускниками НИУ ВШЭ в Перми<sup>9</sup> и др.

В ряде крупных УВО Республики Беларусь также созданы аналогичные структуры (например, ЦРКВ в Институте бизнеса БГУ<sup>10</sup>, БГЭУ, БГУИРе), однако в других УО такие структуры не выделены, а их функции выполняются фрагментарно, другими подразделениями. Поэтому для их эффективной работы необходимо разработать единое организационно-методическое обеспечение, включая общие цели, задачи, функции и принципы для использования всеми УО в своей деятельности, что в совокупности усилит работу по содействию трудоустройству выпускников и обеспечению эффективного перехода от учебы к работе.

Целью исследования выступает разработка организационно-методического обеспечения деятельности ЦРКВ в УВО, включая формулирование единых целей, задач, принципов и функций, а также выработку практических рекомендаций по внедрению в их работу современных цифровых решений и технологий.

<sup>5</sup> Интернет-портал МГУ им. М. В. Ломоносова. – URL: <https://careerin.msu.ru/>

<sup>6</sup> Центр развития карьеры Санкт-Петербургского государственного университета. URL: <https://spb.hse.ru/career/>

<sup>7</sup> Центр развития карьеры Московского финансово-юридического университета. URL: <https://www.mfuu.ru/career-center/>

<sup>8</sup> ВШЭ карьера. Карьера для вышкинцев // НИУ ВШЭ. URL: <https://career.hse.ru/>

<sup>9</sup> Центр по работе со студентами и выпускниками // НИУ ВШЭ в Перми. URL: <https://perm.hse.ru/upr/stal/>

<sup>10</sup> Центр развития карьеры института бизнеса БГУ. URL: [https://sb.bsu.by/vysshhee\\_obrazovanie/centr-razvitiia-karery/vakansii-stajirovki-praktika](https://sb.bsu.by/vysshhee_obrazovanie/centr-razvitiia-karery/vakansii-stajirovki-praktika)

## Методы и средства исследований

Теоретико-методологической базой исследования являются труды известных ученых о направлениях согласования рынка труда и рынка образовательных услуг [Эренберг и Смит, 1996; Колосова, 2015; Варшавская, 2016; Варшавская и Котырло, 2019], об особенностях развития рынка труда в условиях цифровизации [Головенчик, 2018; Ларионова, Юрьева и Бурганова, 2022, Ванкевич и Калиновская, 2025; Смирнов, 2023] и специфики молодежного рынка труда [Дубовик, 2010; Ванкевич [и др.], 2010; Ванкевич, 2011; Ванкевич, Зайцева и Коробова, 2016; Ванкевич и Калиновская, 2022; Лазарев, Пирогова и Заболотникова, 2018; Федоляк, 2018; Бордачёва, 2021; Морозова, 2023].

Эмпирической базой исследования являются данные Национального статистического комитета Республики Беларусь, данные сайтов УВО Республики Беларусь и зарубежных стран в части анализа информации о формах и направлениях функционирования ЦРКВ в них.

Методы исследования: единство исторического и логического, анализ и синтез, компаративный метод, метод группировки, нормативный метод.

## Результаты исследований

Как показало исследование, ЦРКВ в различных формах существуют во многих УВО как в Республике Беларусь (таблица 1), так и в зарубежных странах (таблица 2).

Анализ официальных сайтов 59 УВО Республики Беларусь<sup>11</sup> позволил сделать вывод, что единой формы создания ЦРКВ нет, они различаются по организационному построению и функциональной наполненности (таблица 1).

Таким образом, во многих университетах созданы ЦРКВ, однако функции их работы существенно различаются. Так, только несколько вузов имеют центры, обособленные в структуре УО (Институт бизнеса БГУ, БГУ, ПГУ им. Е. Полоцкой, др.) с профильными специалистами и большим спектром услуг по поддержке молодежи в поиске работы и трудоустройстве. Большинство вузов (около 30) имеют ЦРКВ со своими целями, задачами и положениями, но не выделены в структуре УО как отдельное подразделение (ПолесГУ, ВГТУ, БНТУ, др.), а работу по содействию трудоустройству в них осуществляют специалисты других подразделений. Необходимо отметить, что 13 вузов в Беларуси на данный момент не создали

<sup>11</sup> Каталог учреждений высшего образования. URL: <https://abiturient.by/universities>

## ЭКОНОМИКА

Таблица 1 – Характеристика ЦРКВ в университетах Республики Беларусь

Table 1 – Characteristics of GCDCs in universities of the Republic of Belarus

Вид ЦРКВ	Характеристика	Наименование УО
1. Функционально-обособленное подразделение в структуре УО	Центр выделен в самостоятельное подразделение (отдел, департамент, др.), имеет миссию, цели и задачи, положение о работе, четкую иерархическую структуру с руководителем и исполнителями (как правило, это кадровые специалисты, юристы, специалисты по медиа-коммуникациям, технические исполнители), предоставляет широкий спектр услуг для студентов и выпускников по развитию навыков, помочь в поиске подработки во время обучения, помочь в поиске рабочего места, составлении резюме и трудоустройстве	ПГУ им. Е. Полоцкой, ГГУ им. Я. Купалы, БРУ, БГМУ, БГУ, БГУИР, БГЭУ, Института бизнеса БГУ
2. Функционально-обособленное подразделение без выделения в структуре УО	Такой центр функционально выделен, имеет положение о создании, однако не имеет структуры, и его деятельность обеспечивается специалистами, работающими в других подразделениях УО: международной или маркетинговой деятельности, кадровой службе, юридическом отделе, др.	БГУ им. А. С. Пушкина, ПолесГУ, ВГТУ, ВГУ им. П. М. Машерова, БТЭУПК, ГомГМУ, ГГТУ им. П. О. Сухого, ГомГУ им. Ф. Скорины, ГГМУ, БГСА, БГУПХ, МГУ им. А. А. Кулешова, Академия управления, БГАА, БГАМ, БГАТУ, БГТУ, БГУИЯ, БГУКИ, БНТУ, ИПиП, МГЭИ им. А. Д. Сахарова, БИП, МИУиП
3. Не обособленные центры	Центр не функционирует как отдельное подразделение (нет положения о создании, целей, задач, др.). Функции по содействию трудоустройству выпускников выполняют отдельные специалисты университета (как правило, это нормативно-правовое обеспечение трудоустройства выпускников, подлежащих распределению)	БарГУ, БГТУ, ВГАВМ, МИТСО, БГУТ, МГПУ им. И. П. Шамякина, ГГАУ, БГАИ, БГАС, БГПУ им. М. Танка, БГУФК, ИСЗ им. А. М. Широкова, ИПД

Примечание: в анализе не учтены филиалы вузов, являющиеся самостоятельными УО, а также университеты, подведомственные Министерству внутренних дел Республики Беларусь.

Источник: составлено авторами по данным официальных сайтов УВО в Республике Беларусь.

центры (БарГУ, БГТУ, МГПУ, др.), а работа с выпускниками сводится только к консультациям по вопросам распределения. Вместе с тем, во всех УВО Республики Беларусь разработаны программы сопровождения трудоустройства выпускников<sup>12</sup>, которые могут составлять нормативно-правовую основу разработки единого организационно-методического обеспечения ЦРКВ.

<sup>12</sup> Например, программы сопровождения выпускников ГГМУ. URL: [https://gsmu.by/upload/file/soprovod\\_vipysk/progr\\_24\\_25.pdf](https://gsmu.by/upload/file/soprovod_vipysk/progr_24_25.pdf); Витебского государственного ордена Дружбы народов медицинского университета. URL: <https://www.vsmu.by/vipusknik/sektor-poslediplomnogo-soprovozhdeniya-vypusknikov.html>

Исследование опыта зарубежных стран в работе ЦРКВ (таблица 2) позволило выделить 5 направлений в их работе, а также ряд успешных практик в УО, которые можно адаптировать и использовать в деятельности ЦРКВ в Республике Беларусь.

Таким образом, в зарубежных странах накоплен богатый опыт функционирования ЦРКВ, обобщение которого позволило выработать следующие рекомендации по его адаптации для работы центров в Республике Беларусь:

- развивать партнерства с бизнес-сообществом для определения потребности в востребованных профессиях и навыках для молодежи;

Таблица 2 – Систематизация опыта зарубежных стран в работе ЦРКВ  
 Table 2 – Systematization of foreign countries' experience of the GCDC work

Направление работы центра	Характеристика	Примеры успешных практик в УО
1. Активная интеграция с работодателями	В США, Канаде и Германии центры тесно сотрудничают с организациями-заказчиками кадров, определяя потребность в навыках выпускников заблаговременно (формируется долгосрочный прогноз на основе использования больших данных рынка труда), что позволяет облегчить переход от учебы к работе, а также разрабатывать востребованные программы стажировок, ярмарки вакансий и совместные проекты. В результате, повышается эффективность трудоустройства выпускников и актуальность учебных программ в УО	«Technical University of Munich» (Германия) – «TUM Career Service»: интеграция с промышленными предприятиями и проведение совместных стажировок, создание платформы для поиска стажировок и работы, а также организация «дней карьеры» с участием ведущих компаний
2. Индивидуальный подход и карьерное консультирование	В США, Великобритании и Австралии широко распространены индивидуальные карьерные консультации, анализ профессиональных интересов и навыков студентов и выпускников для построения карьерного пути, ориентируют их на налаживание сети профессиональных взаимосвязей во время обучения в УО	«Harvard University» (США) – «Harvard Office of Career Services»: активно использует индивидуальные программы менторства, обеспечивая прямую связь студентов с профессионалами из бизнес-сообщества
3. Развитие навыков и компетенций	В Германии и Великобритании центры при университетах и колледжах активно проводят тренинги по развитию «soft skills», подготовку к собеседованиям, написанию резюме, составлению портфолио, что позволяет повысить конкурентоспособность выпускника на рынке труда	«University of Cambridge» (Великобритания) – «Cambridge Careers Service»: проведение тематических ярмарок вакансий, мастер-классов и тренингов по развитию «soft skills»
4. Использование современных цифровых технологий	В странах Северной Европы (Норвегия, Швеция, Дания) и восточных странах (Сингапур, Китай, Индия) широко применяются онлайн-платформы, мобильные приложения, цифровые ярмарки вакансий, которые не требуют личного контакта работодателя и выпускника, что позволяет упростить работодателям поиск молодого сотрудника, а выпускникам – открывает более широкие возможности для трудоустройства	«National University of Singapore» (НАС) – «NUS Career Services»: использование единой онлайн-платформы для поиска работы и стажировок, а также проведение виртуальных ярмарок вакансий
5. Оценка эффективности трудоустройства выпускников	В Австралии и Канаде центры регулярно собирают обратную связь от выпускников на основе проведения опросов через онлайн-платформы о качестве подготовки в УО и последующем трудоустройстве, и используют эту информацию для улучшения образовательных программ и качества подготовки специалистов	«University of Melbourne» (Австралия) – «Melbourne Careers»: постоянное обновление учебных программ с учетом требований рынка труда на основе оценки эффективности трудоустройства выпускников

Источник: составлено авторами работ (Асалиев и Дружинина, 2021; Коваленко, 2017; Akkermans and Kubasch, 2017)<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Трудоустройство выпускников зарубежных вузов. Работа после учебы в университетах за границей. URL: <https://staracademy.ru/blog/trudoustroystvo-vypusknikov-zarubejnyh-vuzov>

– использовать индивидуальный подход к каждому выпускнику для оказания помощи в поиске работы и трудуоустройстве;

– использовать современные цифровые технологии для расширения возможностей ЦРКВ;

– регулярно проводить оценку эффективности трудуоустройства выпускников для обновления учебных программ и улучшения качества подготовки специалистов в УО.

Анализ ЦРКВ в Республике Беларусь показал, что несмотря на свою значимость, они сталкиваются с рядом проблем, которые ограничивают эффективность их работы:

– ограниченные финансовые и материально-технические ресурсы, что обуславливает ограниченные возможности в предоставлении современных услуг выпускникам;

– слабая заинтересованность бизнес-сообщества в сотрудничестве с центрами – приводит к ограниченному знанию о потребностях работодателей;

– недостаточный уровень цифровизации, информационного обеспечения и ограниченность использования современных технологий. Используемые информационные системы УО не всегда обеспечивают полноту и оперативность представления данных о выпускниках, что затрудняет сбор и подготовку информации для проведения мониторинга их трудуоустройства. Кроме того, недостаточное внедрение онлайн-платформ, мобильных приложений и дистанционных форм взаимодействия с выпускниками не позволяет эффективно коммуницировать с ними и отслеживать их занятость, а также проводить исследования трудуоустройства выпускников в удобном онлайн-формате (так как собрать выпускников после завершения УО на личную встречу практически невозможно и нецелесообразно);

– недостаточная квалификация и профессиональное развитие персонала – сотрудники центров должны обладать знаниями современных HR- и IT-технологий для обеспечения эффективной работы;

– низкая вовлеченность и информированность самих выпускников – часть выпускников не использует возможности центров и демонстрирует пассивное поведение на рынке труда.

С одной стороны, указанные ограничения затрудняют адаптацию выпускников к быстро меняющемуся рынку труда и требуют комплексных мер по их устранению, а с другой стороны – обуславливают необходимость разра-

ботки единого организационно-методического обеспечения их деятельности для использования во всех УВО Республики Беларусь.

Организационно-методическое обеспечение деятельности ЦРКВ предполагает разработку целей, задач, принципов, функций, методических рекомендаций и процедур, обеспечивающих эффективную работу центров по содействию в профессиональной ориентации и трудуоустройстве обучающихся и выпускников УО.

Основная цель ЦРКВ – обеспечить плавный переход выпускников от образовательного процесса к профессиональной деятельности с минимальными затратами времени и финансовых ресурсов, а также способствовать их успешной интеграции в рынок труда молодежи.

Деятельность ЦРКВ направлена на:

– обеспечение профессионального самоопределения, развития студентов и выпускников через предоставление информационной, консультационной и методической поддержки;

– содействие повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда за счет формирования необходимых профессиональных навыков и опыта;

– создание условий для эффективного взаимодействия между студентами, УО и работодателями с целью организации практик, стажировок и трудуоустройства;

– развитие у студентов навыков карьерного планирования, самопрезентации и поиска работы;

– улучшение интеграции образовательных программ с требованиями рынка труда молодежи для повышения качества подготовки специалистов;

– активную работу с предприятиями [в части анализа их требований к выпускникам, в т. ч. востребованных навыков], Государственной службой занятости Республики Беларусь [предоставление вакансий для выпускников УО и их размещение на сайтах ЦРКВ], онлайн-порталами вакансий [в части мониторинга востребованных навыков и профессий на рынке труда молодежи в Республике Беларусь] (Горовой, 2025а).

Исходя из указанных целей, задачи ЦРКВ можно разделить на аналитические, посреднические и профориентационные.

К аналитическим задачам относятся:

– анализ рынка труда и мониторинг потребностей работодателей (на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, экспертных опросов работодателей);

– методическое обеспечение и координация работы по проведению исследования трудоустройства выпускников с определением востребованных навыков в разрезе специальностей подготовки и факторов, обеспечивающих эффективный переход от учебы к работе (Ванкевич и Горовой, 2022; Горовой, 2025b), а также визуализация результатов такого исследования всем заинтересованным сторонам;

– анализ рынка труда молодежи по данным онлайн-источников (порталов вакансий, сайтов по трудоустройству, др.) на уровне занятий и навыков;

– проведение экспертных опросов нанимателей с целью анализа требований к выпускникам (опыту работы, знаниям, навыкам, др.).

К посредническим задачам можно отнести:

– укрепление партнерских отношений с нанимателями;

– информирование заинтересованных организаций о специальностях и направлениях подготовки выпускников;

– обеспечение обратной связи от нанимателей о качестве подготовки выпускников (студентов) УО на основе проведения интервью, личных встреч, опросов;

– индивидуальное и групповое консультирование студентов и выпускников по карьерным вопросам: выбора профессии, составления резюме, прохождения собеседований и карьерного планирования, др.;

– поддержка инициатив по развитию студенческих проектов, стартапов и стажировок;

– разработка и внедрение программ развития надпрофессиональных навыков (навыки лидерства, коммуникации, стратегического мышления, деловой презентации и самопрезентации, др.).

К профориентационным задачам можно отнести:

– организацию профориентационных мероприятий;

– создание информационной базы данных о возможностях прохождения стажировок, практик и дополнительных образовательных программ для молодежи;

– проведение ярмарок вакансий, дней карьеры, открытых встреч на базе УО для установления прямых контактов между студентами и потенциальными работодателями.

В целом, система целей и задач ЦРКВ в УО должна быть направлена на создание условий для профессионального роста молодых людей, их успешного трудоустройства и формирования конкурентоспособных специалистов в соответствии с требованиями современного

рынка труда молодежи Республики Беларусь. Эффективная реализация этих целей и задач будет способствовать формированию устойчивой и адаптивной системы поддержки выпускников, что поможет минимизировать разрыв между подготовкой в УО и требованиями рынка труда, а также создаст базу для стратегического развития как самих выпускников, так и системы образования.

Разработанная система целей и задач позволила обосновать функциональные возможности ЦРКВ (таблица 3).

Основные принципы работы ЦРКВ (таблица 4) позволяют обеспечить комплексный системный и эффективный подход к поддержке профессионального становления выпускников, способствуют формированию доверия и долгосрочных партнерских отношений с нанимателями.

Таким образом, организационно-методическое обеспечение деятельности ЦРКВ можно представить как комплексную систему (рисунок 1).

Одним из современных направлений для повышения эффективности работы ЦРКВ является развитие цифровых платформ, моделей и ИТ-инструментов (Смирнов, 2023), которые могут быть основой для формирования цифровой экосистемы (Ванкевич, 2022, Головенчик, 2024) рынка труда молодежи в Республике Беларусь. Следовательно, представляется целесообразным предложить практические рекомендации по интеграции современных ИТ-решений в деятельность ЦРКВ:

– внедрение CRM-системы, что позволит централизованно хранить и обрабатывать данные о выпускниках, вести историю взаимодействий, планировать мероприятия и рассыпать уведомления. Простые и доступные системы («Bitrix24», «Salesforce») можно адаптировать под потребности каждого центра. Интеграция CRM-системы с коммуникационными каналами УО позволит обеспечить почтовую рассылку или автоматические сообщения через мессенджеры, чтобы выпускники получали актуальную информацию о мероприятиях, вакансиях и образовательных программах;

– использование платформ бизнес-аналитики (например, «Power BI») для визуализации ключевых показателей трудоустройства выпускников, что поможет не только анализировать динамику трудоустройства выпускников, но и корректировать стратегию работы в режиме реального времени;

– внедрение чат-ботов и технологий искусственного интеллекта – для анализа профилей выпускников и подбора вакансий, формирования индивидуальных ре-

## ЭКОНОМИКА

Таблица 3 – Функции ЦРКВ  
Table 3 – Functions of the GCDC

Функция	Содержание
1. Консультационная поддержка по вопросам трудоустройства	Предоставление индивидуальных консультаций по составлению резюме, подготовке к собеседованиям и прохождению стажировок; помочь в определении профессиональных целей и карьерных путей их достижения; проведение групповых мастер-классов и семинаров, где участники могут обмениваться опытом и получать практические рекомендации для профессионального роста и развития
2. Информационное обеспечение	Создание и актуализация базы данных вакансий, стажировок, программ повышения квалификации; распространение информации о возможностях трудоустройства, образовательных программах и мероприятиях
3. Организация мероприятий по трудоустройству	Проведение ярмарок вакансий, дней карьеры, встреч с работодателями; организация стажировок, практик и проектных работ совместно с работодателями
4. Поддержка профессионального развития	Проведение тренингов, мастер-классов и семинаров по развитию профессиональных и над-профессиональных навыков; помочь в планировании карьерного роста
5. Взаимодействие с работодателями	Установление и развитие партнерских связей с предприятиями, организация совместных мероприятий для установления прямых контактов между выпускниками и работодателями. Получение отзывов от работодателей и выпускников о качестве подготовки, оценка эффективности деятельности центра и корректировка программ
6. Мониторинг рынка труда	Анализ текущих тенденций на рынке труда молодежи, определение востребованных профессий и навыков на основе использования методики исследования трудоустройства выпускников (Ванкевич и Горовой, 2022), что позволит им своевременно получать актуальную информацию о возможностях трудоустройства
7. Поддержка инициатив по развитию карьеры	Стимулирование участия выпускников в профессиональных конкурсах, проектах, волонтерских программах; создание условий для самореализации и непрерывного обучения
8. Ведение базы данных выпускников	Учет информации о трудоустройстве, профессиональном росте и дальнейших планах выпускников
9. Интеграция информационных ресурсов и цифровых технологий	Создание и поддержание цифровых платформ (сайта или интернет-портала), баз данных выпускников, публикация аналитических отчетов, рассылок и новостных материалов, направленных на информирование о трендах и возможностях в профессиональной сфере; использование ИТ-решений, применение CRM-систем, онлайн-платформ и аналитических инструментов для автоматизации процессов, персонализации услуг и эффективного управления информацией; разработка мобильных приложений и цифровых сервисов, что в совокупности упрощает доступ выпускников к информации, онлайн-консультациям и образовательным ресурсам через современные каналы коммуникаций
10. Мониторинг эффективности и аналитика	Регулярный сбор статистических данных, анализ обратной связи от выпускников и работодателей, формирование ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки работы центра

Источник: составлено автором.

Таблица 4 – Принципы работы ЦРКВ  
Table 4 – Principles of operation of the GCDC

Принцип	Содержание
1. Клиентоориентированность	Учет индивидуальных потребностей, целей и особенностей каждого выпускника, предоставление персонализированных консультаций и поддержки
2. Комплексность	Обеспечение всесторонней поддержки: информационной, профориентационной, консультационной, профессиональной – для достижения наилучших результатов в трудуоустройстве
3. Партнерство и взаимодействие	Активное сотрудничество с работодателями, УО, профессиональными сообществами – для создания условий по обмену опытом и расширения возможностей выпускников
4. Ориентация на рынок труда	Адаптация программ и профориентационных мероприятий к актуальным требованиям рынка труда, постоянный мониторинг тенденций и потребностей работодателей
5. Доступность и открытость	Обеспечение равных возможностей для всех выпускников в получении помощи для трудуоустройства, открытость к новым идеям, инициативам и обратной связи
6. Инновационность	Использование современных методов и технологий в работе центра, внедрение новых форм взаимодействия и обучения
7. Профессионализм и этика	Работа специалистов центра на высоком профессиональном уровне, соблюдение этических норм при взаимодействии с выпускниками и партнерами
8. Непрерывность развития	Постоянное совершенствование программ, методов работы и навыков сотрудников, поддержка выпускников на всех этапах их профессионального пути
9. Конфиденциальность	Задача персональных данных выпускников, соблюдение правил конфиденциальности в соответствии с законодательством
10. Ориентация на результат	Основной акцент должен делаться на достижении наибольшего числа трудуостроенных выпускников
11. Гибкость и адаптивность	Центры должны оперативно реагировать на изменения в экономической и образовательной среде. Постоянное совершенствование методов, внедрение лучших практик и адаптация программ подготовки под актуальные требования рынка труда позволяют поддерживать конкурентоспособность выпускников

Источник: составлено автором.

комендаций по обучению и развитию. Запуск чат-ботов, которые смогут проводить первичный отбор вопросов, предоставлять первичную консультацию и перенаправлять более сложные запросы к специалистам центра, позволит снизить временные затраты сотрудников и повысить эффективности их работы;

– использование современных аналитических сервисов (аналитика подбора, конкурентный анализ вакансий, «stats.rabota.by») для онлайн-мониторинга рынка труда молодежи<sup>14</sup>;

<sup>14</sup> Шапорова, С. Аналитика рынка труда в г. Витебске и Витебской области. URL: <https://vitebsk.rabota.by/>

– разработка мобильных приложений или создание адаптивного веб-портала, что позволит выпускникам оперативно получать консультации, просматривать расписание мероприятий, получать персональные рекомендации и участвовать в онлайн-семинарах по вопросам трудуоустройства и занятости молодежи. Внедрение уведомлений, возможности обратной связи и чат-ботов повысит вовлечённость аудитории и оперативность.

Интеграция указанных ИТ-решений в работу ЦРКВ учреждений высшего образования в Республике Беларусь позволит создать единое информационное пространство, ускорить процессы коммуникации, повысить эффективность работы сотрудников и, как результат,

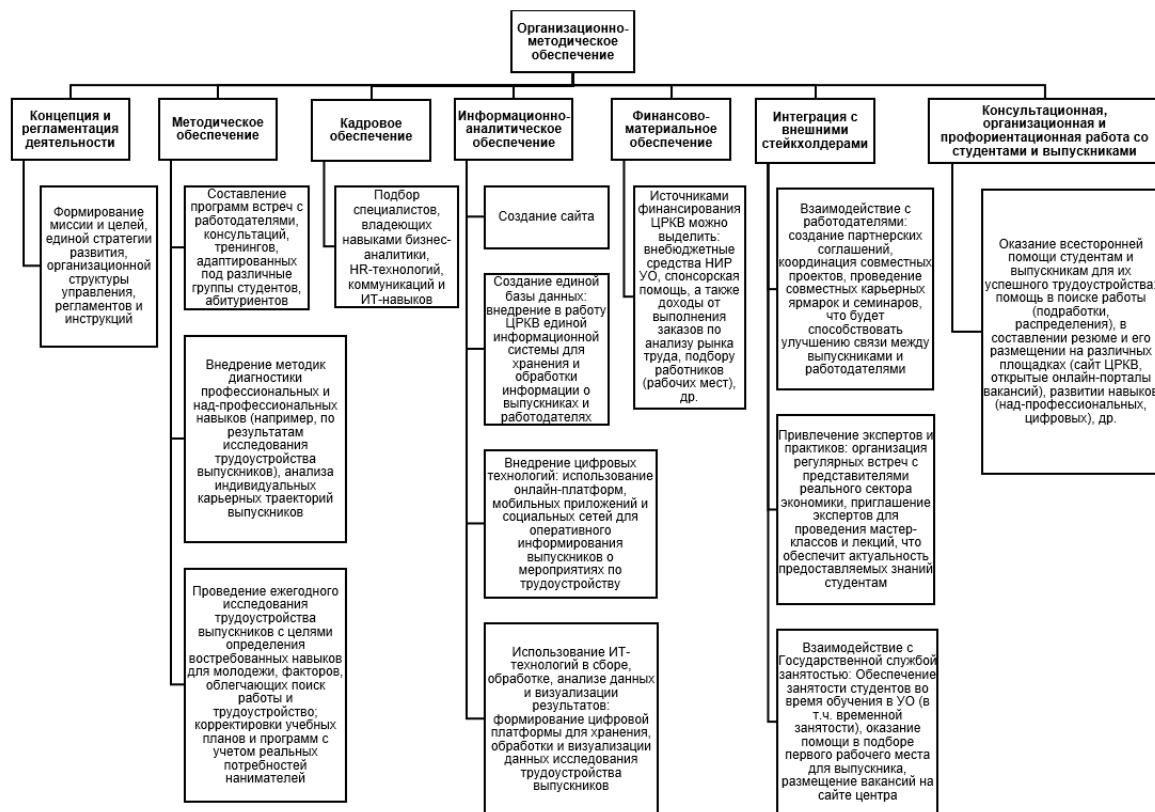


Рисунок 1 – Схема организационно-методического обеспечения ЦРКВ  
 Figure 1 – Diagram of organizational and methodological support of the GCDC

Источник: авторская разработка.

усилить поддержку выпускников и обеспечить эффективность их трудоустройства. Для практической реализации этих задач ЦРКВ должен иметь свой сайт (или его раздел) на официальном сайте УО как специальную виртуальную площадку сотрудничества наниматель и университета для оказания помощи студентам в поиске работы и трудоустройстве, содействия наниматель в подборе персонала нужной специальности и квалификации, а также для информирования студентов о результатах исследования трудоустройства выпускников, о текущем состоянии и потребностях рынка труда, др.

Для привлечения пользователей (студентов, выпускников, работодателей) на сайтах ЦРКВ необходимо внедрение современных онлайн-платформ или мобильных приложений. С учетом обобщения лучших практик функционирования цифровых платформ для выпускников

(Смирнов, 2023), а также полученных результатов анализа сайтов ЦРКВ в УВО Республики Беларусь (таблицы 1, 2) предлагается разработать и внедрить 2 цифровые платформы:

- 1) онлайн-платформа для поиска стажировок и рабочих мест для студентов,
- 2) онлайн-платформа менторства, взаимопомощи и обмена навыками между студентами.

**Целью онлайн-платформы для поиска стажировок и рабочих мест для студентов** является создание единого централизованного онлайн-пространства в свободном доступе, где студенты смогут легко и быстро находить подходящие стажировки и рабочие места, а организации смогут размещать свои предложения о вакансиях.

Функциональные возможности платформы предполагают:

- 1) поиск стажировок и вакансий для молодежного сегмента рынка труда;
- 2) фильтрацию и сортировку вакансий по различным критериям (уровню заработной платы, навыкам, организациям, др.);
- 3) подачу заявок на выбранные стажировки или вакансии;
- 4) прямую онлайн-коммуникацию с представителями работодателей (кадровые службы);
- 5) размещение и публикацию вакансий и стажировок для молодежи с указанием контактных данных организаций и профилями требуемых сотрудников.

После разработки и внедрения онлайн-платформы ожидается, что процесс поиска стажировок и рабочих мест станет более эффективным и прозрачным [Смирнов, 2023]. Студенты смогут получить больше возможностей для практического обучения и развития своих навыков, а организации смогут найти талантливых и мотивированных студентов для своих проектов и вакансий. Следовательно, внедрение платформы обеспечит более успешную и гармоничную связь между УО и бизнес-сообществом, что может привести к улучшению качества подготовки студентов и поможет им при трудоустройстве.

**Онлайн-платформа менторства, взаимопомощи и обмена навыками между студентами** – нацелена на развитие над-профессиональных и цифровых навыков (которые не связаны с конкретной профессиональной областью студента), необходимых для успешного трудоустройства, а также получении консультационной помощи при поиске работы.

Целью разработки платформы является создание поддерживающей виртуальной среды, где опытные студенты могут помочь новичкам в адаптации к профессиональному обучению, достижению академического успеха и карьерному самоопределению. Это позволит им обмениваться своими навыками и опытом, а также взаимодействовать друг с другом. Опытные студенты могут помочь новичкам освоить учебные материалы, предоставить полезные советы по организации образовательного процесса и разработать эффективные стратегии обучения. Например, студенты, обучающиеся в ИТ-сфере, могут проводить консультации по программированию, веб-дизайну или веб-разработке. Студенты, изучающие бизнес, экономику или маркетинг, могут

поделиться своим опытом в бизнес-аналитике, менеджменте, создании бренда или управлении проектами.

Для участия в платформе студенту необходимо зарегистрироваться и создать свой личный профиль, где указываются преобладающие навыки и опыт работы (если есть) в определенной сфере деятельности. Студенты могут искать других участников с необходимыми им навыками и предлагать свою помощь, а также использовать удобные инструменты для общения и онлайн-консультаций. Таким образом, участники такой виртуальной образовательной среды могут повысить свой уровень конкурентоспособности на рынке труда, получая реальный опыт в конкретной области.

Основные функции платформы включают:

1. Регистрацию и создание профилей студентов. Каждый студент сможет зарегистрироваться на платформе и создать свой профиль, указав свои интересы, знания, области и доступность для менторства.
2. Поиск и связь. Студенты смогут использовать фильтры на платформе для поиска опытных студентов, соответствующих их интересам и потребностям. Они смогут отправить запрос на коммуникацию и установить контакт с потенциальными менторами.
3. Менторские программы. Платформа предоставит возможность создания формальных менторских программ, в рамках которых опытные студенты смогут стать менторами для новых студентов. Это может включать регулярные встречи, обмен знаниями и опытом, а также поддержку в различных аспектах обучения и карьеры.
4. Форумы и общение. Платформа также предоставит форумы и пространства для общения, где студенты смогут задавать вопросы, делиться опытом и обсуждать актуальные темы. Это будет способствовать созданию сообщества, где студенты могут обмениваться знаниями и поддерживать друг друга.
5. Ресурсы и материалы. Платформа будет содержать различные ресурсы и материалы.

Для создания и реализации такой платформы внутри УО можно выделить следующие этапы:

1. Разработка программного обеспечения. Необходимо создать платформу, которая позволяет студентам зарегистрироваться, создавать профили и взаимодействовать между собой. Для разработки веб-приложения или мобильного приложения необходима команда разработчиков, дизайнеров и тестировщиков.
2. Регистрация и создание профилей студентов. Платформа должна предоставить студентам возмож-

ность зарегистрироваться и создать свои личные профили.

3. Интеграция инструментов поиска, фильтров и обратной связи. Платформа должна предоставить инструменты для поиска опытных студентов, которые соответствуют их интересам и потребностям. Это может включать функцию поиска по ключевым словам, фильтры и возможность отправить запрос на связь с потенциальными менторами.

4. Добавление менторских программ. Платформа должна предоставить возможность создания формальных менторских программ, где опытные студенты могут быть назначены в качестве наставников новым студентам.

5. Обеспечение безопасности и конфиденциальности. Платформа должна обеспечивать безопасность и конфиденциальность личных данных студентов. Это включает защиту персональной информации, контроль доступа и механизмы обратной связи для устранения возможных проблем.

6. Распространение и масштабирование платформы. После разработки платформы необходимо провести кампанию по ее распространению и продвижению среди студентов. Это может включать информационные рассылки, рекламные материалы, презентации на внутренних мероприятиях УО, продвижение посредством страниц УО в социальных сетях и другие меры для привлечения студентов к использованию платформы. Важно также обеспечить поддержку и обратную связь со стороны студентов, чтобы понимать их потребности и постоянно улучшать платформу на основе их обратной связи.

Бизнес-модель платформы может быть основана на платной подписке или регистрации для доступа к дополнительным функциям платформы, таким как фильтры по навыкам или возможности получения сертификата о прохождении определенного курса обучения. Кроме того, такая платформа может быть полезна не только студентам, но и организациям, которые могут использовать ее для поиска молодых талантов. Например, компания может создать группу на платформе для обмена опытом и навыками в конкретной области и пригласить студентов, которые проявляют большой интерес к ней. Таким образом, организация может найти мотивированных специалистов, которые уже имеют определенный опыт, знания или навыки в требуемой профессиональной области.

В целом, создание такой платформы представляет собой инновационное решение для актуальной проблемы трудоустройства студентов и может способствовать их успешному развитию как личностей и будущих профессионалов. Она сможет обеспечить не только помочь в развитии своих навыков, но и способствовать созданию личной сети профессиональных связей. Однако для успешного запуска и развития такой платформы необходимо учитывать следующие ограничения:

- 1) обеспечение безопасности пользователей платформы и защиты их личных данных;
- 2) необходимо внедрения эффективной системы оценки пользователей и их навыков;
- 3) конкуренция со стороны других открытых образовательных ресурсов и онлайн-платформ;
- 4) финансовые и временные ограничения на разработку и запуск платформы.

Кроме того, создание платформы может быть сложным и требовать сотрудничества между различными группами, включая разработчиков, дизайнеров, тестировщиков, команду поддержки и администрацию УО. Поэтому, необходимо постоянно развивать и улучшать платформу, добавлять новые функции и улучшать пользовательский опыт.

Несмотря на указанные ограничения, разработка и внедрение предлагаемой виртуальной платформы может предоставить студентам ценные инструменты и ресурсы для успешного обучения и карьерного развития, а также способствовать взаимодействию между студентами различных специальностей и профилей подготовки.

### Выводы

Таким образом, предложенное организационно-методическое обеспечение работы ЦРКВ в УВО Республики Беларусь позволит системно и комплексно сформировать инфраструктуру поддержки эффективного перехода от учебы к работе. Реализация такого подхода обеспечит:

- выпускникам (студентам) – адаптивную интеграцию в рынок труда молодежи, облегчение процессов поиска работы, трудоустройства и закрепляемости на рабочем месте;
- УВО – повышение эффективности работы ЦРКВ и качества оказываемых ими услуг, имиджа выпускников на рынке труда, узнаваемости бренда университета, качества подготовки обучающихся за счет получения обратной связи от выпускников и работодателей (ЦРКВ в данном случае выступает в роли посредника),

– работодателям – возможность привлечения молодых специалистов с необходимыми навыками, снижение затрат на их трудовую адаптацию, обучение или переобучение, а также развитие более тесных взаимосвязей с УО для улучшения качества подготовки кадров.

Предложенные онлайн-платформы для поиска стажировок и рабочих мест, менторства, взаимопомощи и обмена навыками между студентами могут быть ре-

ализованы разработчиками УО (например, инженерами-программистами и техническими специалистами), а их организационная и пользовательская поддержка обеспечена специалистами ЦРКВ. Такой подход позволит получить студентам преимущества при выходе на рынок труда молодежи за счет развития своих навыков, а УО – сэкономить финансовые ресурсы и затраты времени на содействие трудоустройству выпускников.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- Асалиев, А.М. и Дружинина, Е.С. [2021]. Современный опыт планирования карьеры выпускников и его использование при определении требований и постановке задач перед центрами трудоустройства и карьеры при высших учебных заведениях. *Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова*, Т 18, № 5 [119], с. 122–128. DOI: 10.21686/2413-2829-2021-5-122-128.
- Бордачёва, Н.В. [2021]. Особенности регулирования рынка труда молодежи в Республике Беларусь. *Тенденции экономического развития в XXI веке*, Т 1, с. 32–35.
- Ванкевич, Е.В., Коробова, Е.Н., Шарстнёв, В.Л. и Войтеховская, И.А. [2010]. *Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования: монография*. Витебск, Витебский государственный технологический университет.
- Ванкевич, Е.В. [2011]. Рынок труда молодежи: особенности формирования и направления регулирования. *Вестник Белорусского государственного экономического университета*, № 1, с. 24–29.
- Ванкевич, Е.В., Зайцева, О.В. и Коробова, Е.Н. [2016]. Исследование проблем занятости и безработицы молодежи на региональном рынке труда. *Вестник Витебского государственного технологического университета*, № 31, с. 134–144.
- Ванкевич, Е.В. [2022]. Цифровая экосистема рынка труда: сущность и направления формирования в Республике Беларусь. *Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: материалы XV Международной научно-практической конференции*, Минск, 19–20 мая 2022 г., с. 201–202.
- Ванкевич, Е.В. и Горовой, С.О. [2022]. Исследование трудоустройства выпускников как дополнительный инструмент оценки востребованных навыков на рынке труда. *Белорусский экономический журнал*, № 2, с. 91–106. DOI: 10.46782/1818-4510-2022-2-91-106.
- Ванкевич, Е.В. и Калиновская, И.Н. [2022]. Изменение подходов к анализу конъюнктуры рынка труда в условиях цифровизации экономики [на примере текстильной промышленности Республики Беларусь]. *Известия вузов. Технология текстильной промышленности*, № 5 [401], с. 27–37.
- Ванкевич, Е.В. и Калиновская, И.Н. [2025]. Теоретико-методические аспекты формирования цифровой экосистемы рынка труда в Беларуси. *Белорусский экономический журнал*, № 2, с. 17–32.
- Варшавская, Е.Я. [2016]. Успешность перехода «учеба– работа»: для кого дорога легче? *Социологические исследования*, № 2, с. 39–46.
- Варшавская, Е.Я. и Котырло, Е.С. [2019]. Выпускники инженерно-технических и экономических специальностей: между спросом и предложением. *Вопросы образования*, № 2, с. 98–128.
- Верниенко, Л.В. [2017]. Стратегии построения карьеры студентами в процессе получения высшего образования. *Синергия*, № 1, с. 7–12.
- Голобоков, А.С. и Тюгаев, А.Р. [2017]. Особенности и проблемы карьеры современной Российской молодежи. *Азимут научных исследований: педагогика и психология*, Т 6, № 2 [19], с. 338–341.

Головенчик, Г.Г. (2024). Цифровые экосистемы: сущность, классификация, структура. *Белорусский экономический журнал*, № 4, с. 34–44. DOI: 10.46782/1818-4510-2024-4-34-44.

Головенчик, Г.Г. (2018). Трансформация рынка труда в цифровой экономике. *Цифровая трансформация*, № 4 [5], с. 27–43.

Горовой, С.О. (2025). Теоретико-методические основы формирования концепции исследования трудоустройства выпускников учреждений образования. *Веснік Магілёўскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя А. А. Куляшова. Серыя D. Эканоміка, сацыялогія, права*, № 1 [65], с. 16–24.

Горовой, С.О. (2025). Теоретические и методические подходы к анализу рынка труда молодежи Республики Беларусь по данным онлайн-порталов вакансий. *Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки*, № 2, с. 17–23.

Дёмин, А.Н. и Педанова, Е.Ю. (2021). Построение карьеры выпускниками бакалавриата [опыт качественного исследования]. *Южно-российский журнал социальных наук*, Т 22, № 1, с. 124–136. DOI: 10.31429/26190567-22-1-124-136.

Дидковская, Я.В. (2015). Успешность профессиональной карьеры молодежи в трансформирующемся обществе. *Дискуссия*, № 9 [61], с. 64–69.

Дубовик, А.К. (2010). Рынок труда молодежи в Республике Беларусь: проблемы теории и практики, Наука и техника, № 5, с. 67–72.

Кметь, Е.Б. (2019). Многоуровневый образ успешного выпускника вуза в разрезе мнений старшеклассников и студентов. *Азимут научных исследований: экономика и управление*, Т 8, № 2 [27], с. 154–156.

Коваленко, С.О. (2017). Центры развития карьеры вуза: их цели и задачи. *Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств*, № 4, с. 156–159.

Колосова, Р.П. и Медведева, Т.А. (2015). Социально-трудовые отношения в сетевой экономике. *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, № 5, с. 89–103.

Лазарев, В.Н., Пирогова, Е.В. и Заболотникова, М.В. (2018). Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда: проблемы и перспективы. *Вестник Ульяновского государственного технического университета*, № 1 [81], с. 74–76.

Ларионова, Н.И., Юрьева, О.В. и Бурганова, Л.А. (2022). Рынок труда в условиях цифровой трансформации экономики. *Вестник экономики, права и социологии*, № 4, с. 90–97.

Мальцева, В.А. и Розенфельд, Н.Я. (2025). «Путь «школа → вуз → работа» уже не актуален – результаты исследования ВШЭ», [Online], URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/62d0227e9a79710912218a5?from=copy>, [дата обращения: 15.07.2025].

Морозова, Н.Н. (2023). Рынок труда и рынок образовательных услуг в контексте обеспечения экономической безопасности. *Научные труды Белорусского государственного экономического университета*, Т 16, с. 284–291.

Смирнов, А.Ю. (2023). Цифровая модель рынка труда: ключевые аспекты работы программного комплекса. *Экономика труда*, Т 10, № 10, с. 1535–1552. DOI 10.18334/et.10.119514.

Темнова, Л.В. и Лизунова, О.А. (2017). Факторы формирования карьерных траекторий выпускников вузов. *Высшее образование в России*, № 11, с. 89–97.

Федоляк, В.С. (2018). Несоответствие рынка образовательных услуг требованиям рынка труда: причины и способы преодоления. *Профессиональная ориентация*, № 2, с. 49–53.

Эренберг, Р.Дж. и Смит, Р.С. (1996). *Современная экономика труда. Теория и государственная политика*. Москва, Московский государственный университет.

Akkermans, J. and Kubasch, S. [2017]. Trending Topics in Careers: A Review and Future Research Agenda. *Career Development International*, no. 22 (6), pp. 586–627. DOI: 10.1108/CDI 08-2017-0143.

## REFERENCES

- Asaliev, A.M. and Druzhinina, E.S. [2021]. Current experience of graduates' careers planning and its use for identifying requirements and setting goals for career centers at universities [Sovremennyy opyt planirovaniya kar'ery vypusknikov i ego ispol'zovanie pri opredelenii trebovaniy i postanovke zadach pered tsentrmi trudoustroystva i kar'ery pri vysshikh uchebnykh zavedeniyakh]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta im. G. V. Plekhanova = Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics*, vol. 18, no. 5 (119), pp. 122-128. DOI: 10.21686/2413-2829-2021-5-122-128 [In Russian].
- Bordacheva, N.V. [2021]. Practice of regulating the youth labor market in the Republic of Belarus [Osobennosti regulirovaniya rynka truda molodezhi v Respublike Belarus']. *Tendentsii ekonomicheskogo razvitiya v XXI veke = Trends of economic development in the 21st century*, vol. 1, pp. 32-35 [In Russian].
- Vankevich, E.V., Korobova, E.N., Sharstnev, V.L. and Voytekhovskaya, I.A. [2010]. *Rynok obrazovatel'nykh uslug i rynok truda Respubliki Belarus': napravleniya soglasovaniya: monografiya* [The educational services market and the labor market of the Republic of Belarus: areas of coordination: monograph]. Vitebsk, Vitebsk State University of Technology, Republic of Belarus [In Russian].
- Vankevich, E.V. [2011]. Youth labor market: features of formation and directions of regulation [Rynok truda molodezhi: osobennosti formirovaniya i napravleniya regulirovaniya]. *Vestnik Belorusskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta = Bulletin of the Belarusian State Economic University*, no. 1, pp. 24-29 [In Russian].
- Vankevich, E.V., Zaytseva, O.V. and Korobova, E.N. [2016]. Research problems of youth employment in regional labour market [Issledovanie problem zanyatosti i bezrabotitsy molodezhi na regional'nom rynke truda]. *Vestnik Vitebskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta = Vestnik of the Vitebsk State Technological University*, no. 31, pp. 134-144 [In Russian].
- Vankevich, E.V. [2022]. Digital ecosystem of the labour market: essence and directions of formation in the Republic of Belarus [Cifrovaya ekosistema rynka truda: sushchnost' i napravleniya formirovaniya v Respublike Belarus']. *Ekonomicheskij rost Respubliki Belarus': globalizaciya, innovacionnost', ustojchivost' : materialy XV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Minsk, 19-20 maya 2022 g. = Economic growth of the Republic of Belarus: globalization, innovationess, sustainability: Proceedings of the XV International Scientific and Practical Conference*, Minsk, May 19-20, 2022, pp. 201-202 [In Russian].
- Vankevich, E.V. and Gorovoj, S.O. [2022]. The tracer study of graduates as an additional tool for in-demand skills in the youth labour market analysis [Issledovanie trudoustroystva vypusknikov kak dopolnitel'nyj instrument ocenki vostrebovannyh navykov na rynke truda]. *Belorusskij ekonomicheskiy zhurnal = Belarusian Economic Journal*, no 2, pp. 91-106 [In Russian].
- Vankevich, E.V. and Kalinovskaya, I.N. [2022]. Development approaches to the analysis of the labor market under the conditions of the economy digitalization (on the case of the textile industry of the Republic of Belarus) [Izmenenie podkhodov k analizu kon'yunktury rynka truda v usloviyah tsifrovizatsii ekonomiki [na primere tekstil'noy promyshlennosti Respubliki Belarus']]. *Izvestiya vuzov. Tekhnologiya tekstil'noy promyshlennosti*, no. 5 (401), pp. 27-37 [In Russian].
- Vankevich, E.V. and Kalinovskaya, I.N. [2025]. Theoretical and methodological aspects of the formation of the digital ecosystem of the labor market in Belarus [Teoretiko-metodicheskie aspekty formirovaniya tsifrovoy ekosistemy rynka truda v Belarusi]. *Belorusskij ekonomicheskiy zhurnal = Belarusian Economic Journal*, no. 2, pp. 17-32 [In Russian].
- Varshavskaya, E.Ya. [2016]. The success of the «study-work» transition: for whom the road is easier? [Uspeshnost' perekhoda «ucheba-rabota»: dlya kogo doroga legche?]. *Sociologicheskie issledovaniya = Sociological research*, no. 2, pp. 39-46 [In Russian].
- Varshavskaya, E.Ya. and Kotyrlo, E.S. [2019]. Graduates in engineering and economics: between demand and supply [Vypuskniki inzhenerno-tehnicheskikh i ekonomicheskikh spetsial'nostey: mezhdu sprosom i predlozheniem]. *Voprosy obrazovaniya = Educational studies*, no. 2, pp. 98-128 [In Russian].

Vernienko, L.V. (2017). Career building strategies for students in the process during higher education [Strategii postroeniya kar'ery studentami v protsesse polucheniya vysshego obrazovaniya]. *Sinergiya = Synergy*, no. 1, pp. 7–12 (In Russian).

Golobokov, A.S. and Tyugaev, A.R. (2017). Features and problems of modern Russian youth career [Osobennosti i problemy kar'ery sovremennoy Rossiyskoy molodezhi]. *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psichologiya = Azimuth of scientific research: pedagogy and psychology*, vol. 6, no. 2 (19), pp. 338–341 (In Russian).

Golovenchik, G.G. (2024). Digital ecosystems: essence, classification, structure [Tsifrovye ekosistemy: sushchnost', klassifikatsiya, struktura]. *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal = Belarusian Economic Journal*, no. 4, pp. 34–44. DOI: 10.46782/1818-4510-2024-4-34-44 (In Russian).

Golovenchik, G.G. (2018). Transformation of the Labor Market in the Digital Economy [Transformatsiya rynka truda v tsifrovoy ekonomike]. *Tsifrovaya transformatsiya = Digital transformation*, no. 4 (5), pp. 27–43 (In Russian).

Gorovoy, S.O. (2025). Theoretical and methodological foundations for developing the concept of employment research for graduates of educational institutions [Teoretiko-metodicheskie osnovy formirovaniya kontseptsii issledovaniya trudoustroystva vypusknikov uchrezhdeniy obrazovaniya]. *Vesnik Magilev'skogo dzyarzhaynaga universiteta imya A. A. Kulyashova. Seriya D. Ekonomika, satsyyalogiya, prava = Bulletin of the Magilary University named after A. A. Kulyashov. Gray D. Economics, social science, rights*, no. 1 (65), pp. 16–24 (In Russian).

Gorovoy, S.O. (2025). Theoretical and methodological approaches to the analysis of the youth labour market of the Republic of Belarus based on online job portals data [Teoreticheskie i metodicheskie podkhody k analizu rynka truda molodezhi Respubliki Belarus' po dannym onlayn-portalov vakansiy]. *Vestnik Polotskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya D. Ekonomicheskie i yuridicheskie nauki = Bulletin of Polotsk State University. Series D. Economic and Legal Sciences*, no. 2, pp. 17–23 (In Russian).

Demin, A.N. and Pedanova, E.Yu. (2021). Career building by bachelor's degree holders [an example of qualitative research [Postroenie kar'ery vypusknikami bakalavriata (opyt kachestvennogo issledovaniya)]. *Yuzhno-rossiyskiy zhurnal sotsial'nykh nauk = South-Russian Journal of Social Sciences*, vol. 22, no. 1, pp. 124–136. DOI: 10.31429/26190567-22-1-124-136 (In Russian).

Didkovskaya, Ya.V. (2015). Youth's professional career success in the transforming society [Uspehnost' professional'noy kar'ery molodezhi v transformiruyushchemsya obshchestve]. *Diskussiya = Discussion*, no. 9 (61), pp. 64–69 (In Russian).

Dubovik, A.K. (2010). Youth labor market in the Republic of Belarus: problems of theory and practice [Rynok truda molodezhi v Respublike Belarus': problemy teorii i praktiki]. *Nauka i tekhnika = Science and technology*, no 5, pp. 67–72 (In Russian).

Kmet', E.B. (2019). Multi-level image of a successful university graduate in the context of the views of high school students and students [Mnogourovnevyy obraz uspeshnogo vypusknika vuza v razreze mneniy starsheklassnikov i studentov]. *Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravlenie = Azimuth of scientific research: economics and management*, vol. 8, no. 2 (27), pp. 154–156 (In Russian).

Kovalenko, S.O. (2017). University career centers: goals and objectives [Tsentry razvitiya kar'ery vuza: ikh tseli i zadachi]. *Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv = Bulletin of the Kazan State University of Culture and Arts*, no. 4, pp. 156–159 (In Russian).

Kolosova, R.P. and Medvedeva, T.A. (2015). Social and labor relations in the network economy [Sotsial'no-trudovye otnosheniya v setevoy ekonomike]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6. Ekonomika = Bulletin of Moscow University. Series 6. Economy*, no. 5, pp. 89–103 (In Russian).

Lazarev, V.N., Pirogova, E.V. and Zabolotnikova, M.V. (2018). Interaction of the market of educational services and the labour market: problems and prospects [Vzaimodeystvie rynka obrazovatel'nykh uslug i rynka truda: problemy i perspektivy]. *Vestnik Ul'yanovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta = Bulletin of the Ulyanovsk State Technical University*, no. 1 (81), pp. 74–76 (In Russian).

Larionova, N.I., Yur'eva, O.V. i Burganova, L.A. (2022). The labour market in the context of digital transformation of economy [Rynok truda v usloviyakh tsifrovoy transformatsii ekonomiki]. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii = Bulletin of Economics, Law and Sociology*, no. 4, pp. 90–97 (In Russian)

Mal'tseva, V.A. and Rozenfel'd, N.Ya. (2025). «Put' «shkola → vuz → rabota» uzhe ne aktualen – rezul'taty issledovaniya VShE» [The path 'school → university → work' is no longer relevant – results of the HSE study"], [Online], URL: <https://trends>.

[rbc.ru/trends/ education/62d0227e9a79710912218a5?from=copy](https://rbc.ru/trends/ education/62d0227e9a79710912218a5?from=copy), [Accessed: 15.07.2025] (In Russian).

Morozova, N.N. (2023). The labor market and the market of educational services in the context of ensuring economic security [Rynok truda i rynek obrazovatel'nykh uslug v kontekste obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti]. *Nauchnye trudy Belorusskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta = Scientific works of the Belarusian State Economic University*, vol. 16, pp. 284–291 (In Russian).

Smirnov, A.Yu. (2023). Digital model of the labor market: key aspects of the software package [Tsifrovaya model' rynka truda: klyuchevye aspekty raboty programmnogo kompleksa]. *Ekonomika truda = Labor Economics*, vol. 10, no. 10, pp. 1535–1552. DOI: 10.18334/et.10.10.119514 (In Russian).

Temnova, L.V. and Lizunova, O.A. (2017). Factors of formation of university graduates' career trajectories [Faktory formirovaniya kar'ernykh traektoriy vypusknikov vuzov]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, no. 11, pp. 89–97 (In Russian).

Fedolyak, V.S. (2018). Mismatch between the market of educational services and the labor market requirements: reasons and ways to overcome them [Nesootvetstvie rynda obrazovatel'nykh uslug trebovaniyam rynda truda: prichiny i sposoby preodoleniya]. *Professional'naya orientatsiya = Career guidance*, no. 2, pp. 49–53 (In Russian).

Erenberg, R.Dzh. and Smit, R.S. (1996). *Sovremennaya ekonomika truda. Teoriya i gosudarstvennaya politika* [Modern labor economics. Theory and public policy]. Moscow, Moscow State University, Russian Federation (In Russian).

Akkermans, J. and Kubasch, S. (2017). Trending Topics in Careers: A Review and Future Research Agenda. *Career Development International*, no. 22 (6), pp. 586–627. DOI: 10.1108/CDI 08-2017-0143.

Информация об авторах	Information about the authors
<p><b>Горовой Станислав Олегович</b>            Старший преподаватель, аспирант кафедры «Экономика и электронный бизнес», Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь.            E-mail: stanislavgorovoj@gmail.com</p>	<p><b>Stanislav O. Gorovoy</b>            Senior Lecturer, Postgraduate Student of the Department of Economics and Electronic Business, Vitebsk State Technological University, Republic of Belarus.            E-mail: stanislavgorovoj@gmail.com</p>