**Роль Студенческого карьерного клуба в выборе и проектировании индивидуальных карьерных траекторий (на примере КФ РАНХиГС)**

***Соловьева Надежда Александровна***

*Доцент, кандидат психол.н.*

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Калужский филиал), Калуга, Россия*

*Е-mail:n2038@yandex.ru*

В настоящее время необходимым условием формирования инновационной экономики является модернизация системы образования. Согласно положениям «Стратегии инновационного развития России до 2020 года» в основу развития системы образования должны быть положены следующие принципы: открытость образования внешним запросам, применение проектных методов, адресность инструментов ресурсной поддержки [3]. Всё больше работодателей готовы принять в коллектив новых сотрудников, разделяющих корпоративные ценности, мотивированных, умеющих принимать решения в динамичных развивающихся условиях [2, с.55].

Одно из основных требований состоит в том, что теоретические знания, полученные студентами, должны соответствовать актуальным практическим задачам. Недостаточная удовлетворенность данных потребностей определяет поле проблем, одно из решений которых видится нам в создании Студенческого карьерного клуба, представляющего междисциплинарное сообщество – студентов, выпускников академии, экспертов. Миссия клуба – формирование активной социальной среды, позволяющей участникам обмениваться знанием и опытом, совместно овладевать технологиями построения карьеры и управления ею, находить решения практических задач, предложенных региональной бизнес-средой. Пока такой клуб действует на базе КФ РАНХиГС, но возможно создание подобных клубов в крупных местных вузах и их структурное объединение в регионе для определения единой стратегии развития.

Основная цель: организация конструктивного диалога действующих и будущих специалистов, представителей власти, региональных работодателей в едином деловом пространстве; формирование у будущих выпускников навыков карьерного планирования.

Задачи:1) Провести социологические исследования карьерных ожиданий будущих выпускников и региональных работодателей. Наметить ключевые мероприятия клуба. 2). Организовать каналы коммуникации в виртуальном сообществе. 3). Выделить приоритетные направления развития карьерного клуба, а именно, 1. профориентационное (проведение карьерных квестов); 2. аналитическое (обсуждение и анализ трендов в подготовке специалистов, решение кейсов, мероприятия по преодолению угроз в подготовке специалистов, их развития в современной бизнес среде); 3.личностное (анализ потенциала, выбор и расстановка жизненных целей, проектирование карьерной стратегии).

Студенческий карьерный клуб сегодня объединяет около 60 студентов и выпускников, 14 экспертов, 11 представителей властных структур. Введена открытая система регистрации членов клуба. Им выдаются индивидуальные «Учетные карточки личных достижений», где перечисляются мероприятия, в которых участвовали члены клуба, формы их участия, рекомендации работодателей. По итогам каждого учебного года резюмируются индивидуальные рейтинги участников клуба. Выделяются уровни их участия в деятельности клуба: «Новичок», «Стажер», «Лидер», «Эксперт», «Консультант-практик». Клуб при поддержке административных ресурсов академии заинтересован в карьерном развитии своих членов, устанавливает контакты с работодателями.

При анализе эффективности деятельности клуба было выявлено, что наиболее востребованной формой работы являются карьерные квесты на территории работодателя. В этом случае студенты знакомятся с организационной структурой и деятельностью подразделений организации в игровой форме, решают актуальные кейсы от руководителей подразделений, проходят публичные собеседования.

Вместе с тем, по результатам оценочных мероприятий было отмечено, что у студентов лучше развиты личностные навыки и навыки публичных выступлений в отличие от профессиональных навыков и компетенций. Средняя итоговая оценка членов клуба (студентов 4-5 курсов) -4,12 балла, остальных студентов старших курсов академии – 3,17 балла по 5-бальной шкале.

Полученные выводы актуализируют содержание аналитического направления работы клуба. Более активно в 2018 г. мы внедряем формат совместных форсайт-сессий, фасилитационных сессий, ролевых игр. Отдельная задача – создание региональной базы реальных кейсов от работодателей и представителей властных структур [1]. Особое внимание уделяем проблемам, возникающим на стыке общественных и коммерческих секторов экономики (обманутые дольщики, социальный пай как антикризисный механизм и т.п.). Деловыми партнёрами клуба выступают ООО «Камин», ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус» и др..

На протяжении двух лет деятельности прослеживаются отличительные особенности клуба: мобильность работы междисциплинарного сообщества, вовлеченность уникальной целевой аудитории.

Следует отметить следующие положительные эффекты от деятельности клуба: рост занятости выпускников академии; рост выпускников, работающих по профессии в регионе; рост положительных отзывов работодателей о качестве подготовки выпускников; рост доверия к бренду регионального вуза, формирование внутренней мотивации к будущей профессиональной деятельности; развитие навыков карьерного планирования у будущих специалистов, направленность молодежи на карьерное развитие в регионе.

**Литература**

1.Киселёв В.Д. Технология написания проектного кейса в жанре «кейкис» //Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии.-2015.-№4(13).-С.23-25.

2.Соловьева Н.А. К вопросу о динамике изменений карьерных ориентаций у будущих государственных служащих// Высшее образование сегодня. - 2016-№7.-С.54-57.

3.Стратегия инновационного развития России до 2020 года.[Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 г. № 2227-р. http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/ (Дата обращения 19.03.2018 г.).