

# ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕДПОСЫЛОК И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

*Синицына Е.Н.*

Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина  
[ekaterina\\_sinits@mail.ru](mailto:ekaterina_sinits@mail.ru)

**Аннотация.** Рассматриваются перспективы развития высшего учебного заведения в рамках формулы выбора профессии Е.А. Климова «хочу – могу - надо». Раскрывается необходимость учета социально-экономических и социально-педагогических факторов модернизации высшего образования. Поднимается вопрос необходимости учета возрастных особенностей абитуриентов и выпускников.

**Ключевые слова:** студент, выбор профессии, перспективы развития, университет, абитуриент, кризис идентичности, качество образования

Высшие учебные заведения как неотъемлемая часть современного общества ориентируются на социально-экономические запросы рынка труда. При этом необходимо учитывать и текущие запросы абитуриентов, заинтересованных в освоении востребованных профессий, которые они смогут освоить, и в которых смогут обрести личную реализацию.

Перечисленные выше факторы находят отражение в формуле выбора профессии «Хочу – Могу - Надо», которая была разработана психологом Е.А. Климовым [1]. Она позволяет учитывать интересы и способности человека, а также востребованность профессии на рынке труда. На пересечении всех компонентов находятся профессии, в которых человек может быть успешен, и которые будут приносить удовлетворение.

Нередко, поступая в высшее учебное заведение, абитуриент не имеет четких представлений о выбранной профессии, а тем более понимания, сможет ли он освоить ее на достаточно хорошем уровне и реализоваться в ней. Может быть так, что студент не завершает обучение в высшем учебном заведении, поскольку не находит в себе ресурсов для получения знаний и навыков, необходимых для специальности. Возможна ситуация, когда выпускник не находит работу из-за отсутствия потребности рынка в конкретных специалистах. Также допустим вариант, когда выпускник, спустя годы трудоустройства, понимает, что работа не приносит ему удовлетворения, разочаровывается в выбранной профессии [2].

Будем исходить из того, что к критериям качества образования можно отнести количество студентов, закончивших вуз, устроившихся по профессии и продолжающих развиваться в профессии и развивать профессиональную индустрию [3].

Попробуем разобраться в том, как высшее учебное заведение может способствовать решению данной комплексной задачи. Для этого необходимо воспринимать университет не только как источник знаний, но, прежде всего, как профессиональное сообщество [4].

С точки зрения требований рынка труда вуз является мостом между студентом и рынком труда, показывая, какие лично-профессиональные компетенции востребованы. Для этого необходимо поддерживать актуальность образовательных программ, обновляя учебные планы, чтобы они соответствовали современным и будущим трендам (например, внедрение цифровых технологий). Вузам необходимо находиться в тесном взаимодействии с компаниями-работодателями. Речь идет не только о целевом обучении, что, безусловно, соответствует интересам отрасли. Также могут быть совместные образовательные программы, проекты, кейс-чемпионаты, гостевые лекции от представителей индустрии, стажировки, карьерное сопровождение выпускников.

Абитуриент, который находится на другой стороне «моста», прежде всего, ожидает от университета предоставление ресурсов и инструментов для развития способностей

студента до профессионального уровня. В первую очередь это, конечно, фундаментальное образование (базовая учебная программа, дающая системные знания по выбранной специальности). Овладев фундаментальными знаниями, выпускник уверенно чувствует себя в рамках специальности и способен в ответ на меняющиеся требования к профессии возводить новые надстройки знаний и опыта. Незаменимы также и практические навыки (Hard Skills) [5]. Конкретные профессиональные знания и умения, которые необходимы для выполнения определённой работы или задачи, студенты получают в лабораториях, мастерских, благодаря специализированному программному обеспечению, симуляторам, доступу к базам данных и научным журналам.

Зарубежный опыт рынка труда со второй половины XX в. и современный отечественный опыт обращают внимание на необходимость также развития и гибких навыков (Soft Skills) [5]. Личные навыки человека, необходимые для реализации в профессии, такие как умение общаться с людьми, эффективно организовывать своё время, творчески мыслить, принимать решения и брать на себя ответственность, развивают курсы по презентации, командной работе, лидерству, тайм-менеджменту. Эти навыки часто развиваются через групповые проекты и выступления. Участие в научно-исследовательских работах, конференциях, публикация статей развивают аналитическое и критическое мышление. Стажировки и практики являются официальной возможностью применить полученные знания в реальных компаниях и получить первый профессиональный опыт.

Пожалуй, самый сложный элемент формулы «Хочу – Могу - Надо» - это личная заинтересованность абитуриента-студента-выпускника. Университет может предлагать абитуриентам актуальные специальности, давать необходимые знания и навыки, консультировать по вопросам трудоустройства, но каким образом он может повлиять на систему мотиваций? Попробуем разобраться в этом вопросе. Социально-экономические задачи общества на сегодняшний день требуют от юношества в возрасте 16-17-18 лет определиться со своим местом в обществе через идентификацию посредством выбора профессии в том числе. В 16 лет юноше приходится решать не только кем быть, но и как развиваться в профессии, получать средне-специальное или высшее образование. С точки зрения Э. Эриксона, период студенчества и предстуденчества как раз попадает на кризис идентичности. Средние школы занимаются вопросом профориентации старшеклассников, но зачастую это ограничивается лишь тестированием. Например, используется дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова [1], либо ряд других.

Подобный односторонний подход, даже если дать старшекласснику батарею тестов, очевидно, не может решить такую комплексную задачу как обретение профессиональной идентичности. Университетам также необходимо подключаться к работе со старшеклассниками и сотрудничать со школами. Большинство университетов проводят день открытых дверей. Красочные лифлеты о вузе и беседы с представителями научных кафедр способствуют повышению уровня информирования потенциальных абитуриентов, но не помогают окончательно определиться с выбором профессии. В период кризиса идентичности юношество является особенно социально зависимым и нуждается в наставничестве. Социальная зависимость проявляется в желании принадлежать к определенной группе или сообществу, в стремлении получить одобрение и поддержку окружающих.

Заполнить данную нишу может внеучебная деятельность, как школьная, так и студенческая. Кружки, студенческие клубы (научные, спортивные, творческие, волонтерские) являются полигоном для проб и поиска себя. Помимо того, что потенциальные абитуриенты и студенты получают уникальный личный опыт, внеучебная деятельность способствует нетворкингу (созданию сети профессиональных контактов). Создав профессиональные связи, выпускник будет более уверенно чувствовать себя в профессиональной среде, поскольку сможет отслеживать передовые тенденции отрасли и эффективно решать рабочие задачи. Важны также предложенные компаниями-

работодателями или учебные проекты, в том числе междисциплинарные, где студент может применить свой научный интерес на практике, приложить свою внутреннюю потребность к реальности.

Особо обратим внимание на взаимодействие со старшеклассниками, как первую возрастную категорию, с которой необходимо работать университету. Поскольку планируемая работа является внеурочной деятельностью, то университет может организовывать кружки, секции, экскурсии, разработку проектов, творческие задания, викторины, квизы. Именно практическая деятельность дает юношеству опыт, на основе которого можно делать более осознанный выбор профессии.

Таким образом, мы обратили внимание на то, что если университет стремится поддерживать высокий уровень качества образования, то ему необходимо находится во взаимодействии с компаниями-работодателями, студентами и абитуриентами, что соответствует формуле выбора профессии «хочу-могу-надо». Также мы наметили перспективные формы взаимодействия для всех участников продуктивного образовательного процесса, в которых учитывается интерес каждого участника.

### Литература

1. Климов Е.А. Как выбирать профессию? М.: Просвещение, 1990. 160 с.
2. Шкляева Н.А., Астратова Г.В. Качество трудовой жизни как фактор социального благополучия молодых специалистов, работающих в системе образования // Журнал прикладных исследований. 2025. № 10. С. 429-442.
3. Сухочев В.И. Экономические критерии качества высшего образования // Научные труды Вольного экономического общества России. 2025. Т. 252. № 2. С. 223-243.
4. Давыденко М.В., Шелюгина О.А., Комарова О.С. Взаимодействие с профессиональным сообществом как средство построения эффективной образовательной среды в дизайн-образовании // Мир науки, культуры, образования. 2020. №3(82). С. 131-133
5. Ивонина И.А., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Вестник евразийской науки. 2017. Т.9. №1. С. 90.