УДК 316.477-053.6(470+540) DOI: 10.22394/2071–2367–2019–14–1–115–126

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ КАРЬЕРНОЙ СТРАТЕГИИ МОЛОДЕЖИ: ОПЫТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКИ ИНДИЯ

Есаян Д.М., Потапова Е.Н., Чегарнова В.Н.[1]

Цель статьи – представить результаты изучения системы высшего образования Республики Индия, полученные в ходе Международной образовательной стажировки. Авторами выделены основные модели формирования карьерной стратегии молодежи в различных видах образовательных учреждений Республики Индия, проведены аналогии с работой центров карьеры Российской академии народного хозяйства и государственной службы на федеральном и региональном уровнях. Модель построения карьеры государственных служащих в Республике Индия представляет собой самостоятельную область профессиональной деятельности, монополистом в которой выступает единственное учебное заведение – Индийский институт государственного управления (IIPA). Государственные учреждения высшего образования ведут значительную работу по развитию карьеры и трудоустройству выпускников путем создания собственных баз данных и выполнения полного цикла сопровождения обучающихся – от размещения резюме до встречи с работодателем и гарантированного собеседования. Работа ведущих частных бизнес-школ Республики Индия позволяет добиться 100% трудоустройства выпускников, в том числе трудоустройства и на зарубежном рынке труда, за счет сочетания жесткого отбора абитуриентов и комплексного сопровождения каждого обучающегося. Авторы приходят к выводу, что опыт Республики Индия может быть успешно адаптирован к российским реалиям и логично дополнит уже существующие эффективные формы работы.

Ключевые слова: ценности, духовность, нравственность, жизненные стратегии, поведенческие стратегии, молодежь, религиозность, Индийский институт государственного управления, бизнес-школы Республики Индии.

Есаян Давид Мамиконович – специалист отдела профориентации и карьеры, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Северо–Кавказский институт–филиал, адрес: 356502, Ставропольский край, г.Пятигорск, ул. Дунаевского, д.5, e-mail: davidik26@yandex.ru
Потапова Елена Николаевна – директор центра развития карьеры, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал, адрес: 410031, г. Саратов, ул. Соборная, д.23/25, e-mail: Potapova-e.n@yandex.ru
Чегарнова Вера Николаевна – кандидат исторических наук, начальник отдела профориентации и карьеры, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Северо–Кавказский институт – филиал, адрес: 356502, Ставропольский край, г.Пятигорск, ул. Дунаевского, д.5, e-mail: werakmv@yandex.ru

MODERN MODELS OF FORMATION OF CAREER STRATEGIES OF YOUTH: THE EXPERIENCE OF THE RUSSIAN FEDERATION AND THE REPUBLIC OF INDIA

ESAYAN D. M. – Specialist of the Department of Career Guidance and Career, North Caucasus Institute – a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Pyatigorsk), e-mail: davidik26@yandex.ru

POTAPOVA E. N. – Director of the Center of Career Development, Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin – a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Saratov), e-mail: Potapova-e.n@yandex.ru

CHEGARNOVA V. N. – Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of Department ofMunicipal Administration and Law, Head of the Department of Career Guidance and Career, North Caucasus Institute – a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Pyatigorsk) e-mail: werakmv@yandex.ru

The purpose of the article is to present the results of studying the system of higher education of the Republic of India, obtained during the International Educational Internship. The authors highlighted the main models for shaping the career strategy of young people in various types of educational institutions of the Republic of India, and made analogies with the work of the career centers of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration at the federal and regional levels. The model of building the career of civil servants in the Republic of India is an independent area of professional activity, in which the only educational institution is the monopolist - the Indian Institute of Public Administration (IIPA). Public institutions of higher education carry out significant work on career development and graduate employment by creating their own databases and performing a full cycle of student support - from posting a resume to meeting with an employer and a guaranteed interview. The work of the leading private business schools of the Republic of India allows to achieve 100% employment of graduates, including employment in the foreign labor market, through a combination of rigorous selection of applicants and comprehensive support for each student. The authors come to the conclusion that the experience of the Republic of India can be successfully adapted to Russian realities and will logically complement the already existing effective forms of work.

Keywords: values, spirituality, morality, life strategies, behavioral strategies, youth, religiosity, Indian Institute of Public Administration, Business School of the Republic of India.

Введение

Помощь обучающимся в определении и построении индивидуальной карьерной траектории находится сегодня в зоне пристального внимания не только образовательных учреждений России, но и является предметом государственной политики. Значимость правильно определенной стратегии развития кадрового потенциала каждой личности нельзя недооценивать, так как в условиях дефицита трудовых ресурсов позволять потенциальным работникам допускать ошибки в профессиональном самоопределении и развитии– значит ставить под угрозу развитие отдельных секторов и отраслей экономики страны. В этой связи актуальным становится изучение опыта зарубежных стран в сфере организации работы по сопровождению развития карьеры студентов высших учебных заведений, а также постдипломного сопровождения выпускников.

Роль и значение вузовских центров карьеры в оказании помощи обучающимся в деле выбора и построения успешной карьерной стратегии в последние годы значительно возросло. Особое значение деятельность центров карьеры имеет в вузах социально-экономического профиля. Определенный дисбаланс между сферой подготовки кадров и потребностями рынка труда в данном сегменте привел к значительному избытку кадров, что, в свою очередь, негативно сказывается на трудоустройстве и развитии карьеры выпускников, обучающихся по направлению 38.00.00 «Экономика и управление». В этой связи в ходе Международной образовательной стажировки в Республике Индия делегацией Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) было уделено значительное внимание изучению опыта работы ведущих государственных и частных образовательных учреждений в сфере построения карьерной стратегии своих выпускников.

Обобщение опыта Республики Индия, а также сопоставление полученной информации о методах, формах, ключевых направлениях работы двух стран являются значимым этапом в попытке пересмотреть имеющиеся в России подходы и определить дальнейшую стратегию развития однозначно важного направления деятельности вузов социально-экономического профиля.

В качестве базовых понятий мы определяем стратегию профессиональной карьеры как систему ценностно-ориентирующих целей в профессиональной жизни индивида, а также способов их достижения, сконструированную личностью с учетом соотнесения своих ресурсов и социально-профессиональных капиталов с условиями ее последующей реализации. Под формированием карьерной стратегии следует понимать процесс сознательной и рациональной деятельности личности по выбору способов достижения значимых ценностей, целей в профессиональной деятельности и их соотнесению в долгосрочной временной перспективе[1].

[1]Дидковская Я.В. Стратегии профессиональной карьеры поствузовской молодежи//Высшее

1. Общие подходы Индийского института государственного управления (IIPA) и Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС) к организации образовательного процесса

IIPA был основан в 1954 году. Основной задачей, возложенной на институт премьер-министром Индии Джавахарлалом Неру, являлось создание ведущего научного и образовательного центра в сфере государственного управления и подготовки кадров для нужд государственного управления Республики Индия. С этой позиции IIPA и РАНХиГС максимально близки, так как подготовка кадров для системы государственного и муниципального управления является одной из приоритетных для Академии.

Организация образовательного процесса в IIPA построена на постоянном взаимодействии обучающихся с действующими и находящимися в отставке государственными служащими – они составляют более 80% состава научно-педагогических кадров. Активное вовлечение обучающихся в разработку и реализацию проектов в сфере государственного управления позволяет формировать прочные связи в органах власти и тем самым закладывать основу будущей карьеры. Таким образом определение стратегии профессиональной карьеры формируется в процессе всего периода обучения под воздействием профессионалов-практиков.

Результирующим итогом привлечения к образовательному процессу государственных служащих является высокоразвитая система наставничества. Наставники выступают как консультантами по отдельным направлениям деятельности обучающихся, так и руководителями выпускных квалификационных работ.

Одной из важных задач в области развития карьеры обучающихся в IIPA является подготовка их к комплексному экзамену на поступление на государственную службу (UPSC). По данным статистики, из числа выпускников IIPA указанный экзамен успешно проходит не более 40%. UPSC является одним из самых сложных экзаменов в Республике Индия и позволяет отбирать на государственную службу только действительно профессионально–подготовленные кадры. Непосредственного участия в приеме и проведении экзамена Институт не принимает. Он готовится и проводится отдельной государственной структурой, гарантируя прозрачность и объективность процедуры.

Целенаправленная работа центров карьеры в IIPA не проводится, так как сложившаяся в вузе система подготовки изначально заточена на максимальное информирование обучающего о выбранной сфере деятельности и позволяет в ходе обучения заложить прочную основу дальнейшей карьеры, однако без прохождения UPSC указанные связи не позволят поступить на государственную службу. Исходя

образование в России. – 2012. – № 8–9. – С. 90–96.

из этого, задача обучающего – максимальное получение знаний, формирование компетенций под руководством действующих профессионалов и подготовка к прохождению процедуры отбора.

Для РАНХиГС привлечение преподавателей–практиков к образовательному процессу также является действующей практикой. Однако в большей степени практики не столько работают на постоянной основе в системе вуза, сколько читают отдельные экспертные лекции, ведут семинары и выступают руководителями выпускных квалификационных работ. Так, в Северо-Кавказском институте– филиале РАНХиГС более 15% научно-педагогических кадров – действующие государственные и муниципальные служащие, руководители организаций и предприятий.

Обязательным элементом организации образовательного процесса является практика обучающихся в органах государственной власти и органах местного самоуправления. Как правило, длительность практики за 4 года обучения составляет 8 недель. В ходе практики обучающиеся непосредственно в органах управления оттачивают сформированные в ходе образовательного процесса компетенции, пробуют себя в роли действующих служащих, изучают большой массив данных и документации. Однако это лишь один из способов достижения целей в профессиональной деятельности, которые не позволяет в полной мере, с одной стороны, раскрыть собственный потенциал, с другой – определить правильность намеченной карьерной стратегии. Не обязательным элементом образовательной системы, однако довольно востребованным среди обучающихся является стажировка – получение профессиональных компетенций в свободное от учебы время. В период прохождения стажировки у обучающегося есть возможность раскрыть собственный потенциал, определить или наметить карьерную стратегию, однако это применяется не широко. В данном случае опыт IIPA, на наш взгляд, является более продуктивным и действенным, чем краткосрочная практика в органах управления и небольшая доля участия профессионалов в образовательном процессе.

В этой ситуации центры карьеры российских вузов проводят комплексные мероприятия, призванные помочь обучающимся в определении способов достижения целей в профессиональной жизни и соотнесении собственных ресурсов с требованиями к профессии.

Одним из основных карьерных мероприятий, направленных на личное взаимодействие, общение и обмен опытом между действующими служащими и обучающимися, является деловая игра «Дни государственного и муниципального управления». В ходе данного комплексного мероприятия обучающиеся выступают в двух ключевых ролях: в ходе теоретического блока они решают кейсы и представляют ответы комиссии, состоящей из профессионалов, во второй части – практической – обучающиеся занимают позицию действующего служащего одного из органов власти и проводят процедуру приема граждан в пределах компетенции

управленческой структуры. «Гражданами» в данной деловой игре выступают приглашенные государственные и муниципальные служащие.

Таким образом, в ходе деловой игры происходит обмен ролями, осуществляется непосредственная оценка компетенции студентов профессионалами - практиками, дается эффективная обратная связь для последующей работы научно-педагогического коллектива кафедры государственного и муниципального управления.

В Поволжском институте управления – филиале РАНХиГС – также порядка 15% научно-педагогических кадров – действующие государственные и муниципальные служащие, руководители организаций и предприятий. Карьерные мероприятия для обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» дают возможность познакомиться с профильными работодателями. Площадка нетворкинга, а именно построение сети деловых связей, предполагает тесное общение и знакомство на Профильном дне работодателя факультета государственного и муниципального управления, куда приходят руководители министерств, ведомств, главы районов, государственных учреждений, топ–менеджеры крупных компаний. Также плодотворным практическим мероприятием, доказывающим свою эффективность, является день дублера в администрациях города или района. Замещение обучающимися на один день должности и рабочих мест служащих дает неоценимый опыт.

Таким образом, сопоставив опыт IIPA и РАНХиГС, отметим, что подготовка кадров и собственно карьерные стратегии обучающихся в Республике Индия в данном направлении являются более четко ограниченными и обеспеченными необходимым профессиональным сопровождением.

2. Принципы и технологии работы центров карьеры в государственных образовательных учреждениях Республики Индия: proetcontra

Крупнейшими государственными университетами Республики Индия являются Национальный открытый университет имени Индиры Ганди (IGNOU) и Университет Дели (DU). В ходе международной образовательной стажировки коллеги из указанных вузов предоставили очень полную и интересную информацию о принципах и технологиях организации работы центров карьеры. Этот опыт может быть использован в работе как социально-экономических, так и иных вузов России.

В Университете IGNOU, в отличие от института IIPA, развитием карьеры обучающихся занимается отдельная структура – Департамент трудоустройства. Стартовым мероприятием в построении карьерной стратегии студентов является внесение данных о нем в единую базу. На сегодняшний день эта база содержит порядка трех миллионов резюме. Указанная база данных не является публичной, не принадлежит рекрутинговым или иным компаниям, занимающимся подбором кадров, – это сфера деятельности только Департамента трудоустройства.

На следующем этапе Департамент направляет запросы и получает от организаций и предприятий Республики Индия запросы на студентов и выпускников, обладающих определенным набором компетенций. При внесении вакансии в базу данных автоматически происходит сопоставление требуемых и имеющихся позиций по каждому из резюме, размещенных в системе, и студенты, прошедшие «механический» отбор, получают SMS с приглашением на собеседование. Таким образом, на каждую вакансию претендует определенный круг соискателей.

Далее Департаменту необходимо организовать встречу соискателей работы и работодателей. Данная встреча проходит на базе Института в определенное назначенное время и называется «День карьеры». Именно в ходе собеседования с работодателем формируется узкий круг претендентов – до 3–5 человек, которые проходят следующее собеседование и стажировку уже в организации.

Таким образом, Департамент трудоустройства на постоянной основе ведет мониторинг вакансий и подбор претендентов из числа своих студентов, завершая цикл отбора организацией встречи соискателя и работодателя. Всего в Дне карьеры могут принимать участие до 120 компаний и более 2–3 тысяч соискателей. Как правило, такие встречи проводятся 2–3 раза в году.

На наш взгляд, подобная практика сопоставима с отечественным опытом проведения «Ярмарки вакансий». В частности, в Северо-Кавказском институте РАНХиГС подобные мероприятия проводятся совместно с городским Центром занятости населения 2 раза в год. С точки зрения работы с базами данных вакансий в институте ведется работа по привлечению студентов к работе порталов HeadHunter, Career.ru. Но бесспорным положительным эффектом системы Университета IGNOU является наличие собственной базы резюме и базы вакансий, так как это позволяет оказывать адресную консультационную и профессиональную поддержку обучающимся в поиске работы, соответствующей имеющемуся потенциалу.

Аналогичный проект с 2017 года реализуется в Московском кампусе РАНХиГС «Электронная ярмарка вакансий». По итогам 2018 года организаторы отмечают, что для участия в Электронной ярмарке в 2018 г. зарегистрировалось 1226 студентов Академии, что практически в 2 раза превышает число участников 2017 года. 200 вакансий от 63 работодателей были размещены на Ярмарке. За один день работодатели сделали более 1494 предложений студентам Академии, 379 из которых были приняты студентами в день Ярмарки. Больше всего согласий получили компании: ColemanServices (52), PublicisGroupe (35), Группа компаний DME (Московский аэропорт Домодедово) (31), АНКОР (22), СПАО «Ингосстрах» (22), АО ЮниКредит Банк (16), BGS Group (14), KPMG (14), Додо Пицца (13), Р-Фарм (12), ООО «МоорСтивенс» (12), ООО «Кроу Русаудит» (11), Кантата (11), Банк ГПБ (АО) (10), SuperJob (10)[1].

[1] Подведены результаты Электронной ярмарки вакансий для студентов РАНХиГС 2018 г. – URL:

В 2018 году Поволжский институт управления – филиал РАНХиГС – стал пилотным проектом проведения электронной ярмарки вакансий на базе одного из филиалов Академии. Результаты превзошли ожидания: зарегистрировано 320 студентов института и 46 компаний города Саратова. Студентам и выпускникам разослано 1112 приглашений от работодателей Саратова и Москвы[1].

Таким образом, бесспорно, лучшие зарубежные практики помощи студентам в выработке собственной карьерной стратегии находят отражение и в деятельности российских вузов.

В Университете Дели (DU) построение карьерных стратегий бакалавров и магистров разделено. Эти функции выполняют два центра трудоустройства. В рамках работы с бакалаврами ведется постоянное взаимодействие с 20–25 организациями и предприятиями, которые в определенные сроки встречаются с соискателями работы на базе Университета. С магистрантами сотрудничают порядка 15 ведущих компаний Республики Индия. Отметим, что такая система распределения помощи вполне оправдывает себя. В Поволжском институте управления РАНХиГС система содействия трудоустройству также строится по принципу разделения по факультетам и уровням образования, объединяясь в центр развития карьеры.

Необходимо отметить, что, по статистике, в Индийской Республике в большей степени востребованы представители инженерно-технических специальностей.

Значительную роль в Университете Дели в определении карьерной стратегии обучающегося играет организация стажировок. Наиболее длительной является летняя стажировка на последнем курсе обучения. Именно по итогам летней стажировки большая часть выпускников трудоустраивается в компании и на предприятия. Таким образом, летняя стажировка сопоставима с преддипломной практикой российских студентов и выполняет ту же функцию.

Для Университета Дели большую работу по формированию карьерных стратегий студентов выполняет Ассоциация выпускников. Именно выпускники вуза являются основными заказчиками и наставниками, что позволяет успешно функционировать всей системе сопровождения карьеры молодых профессионалов.

Таким образом, работа по развитию карьеры обучающихся в государственных университетах Республики Индия четко структурирована и основана на системе работы центра карьеры, базовых предприятий и ассоциации выпускников. Данное взаимодействие позволяет добиваться значительных успехов в продвижении молодых профессионалов по выбранной карьерной траектории. В целом

---

https://www.ranepa.ru/student/tsentr-karery/novosti-tsentra-karery/podvedeny-rezultaty-elektronnoj-yarmarki-vakansij-dlya-studentov-ranhigs-2018-g?searchin=1&searchword =ярмарка%20вакансий. (дата обращения: 13.11.2018)

[1] Электронная ярмарка вакансий в цифрах и фактах 2018 г. [Электронный ресурс]. – URL:http://piu.ranepa.ru/about/trudoustroystvo/karernye-meropriyatiya.php?ELEMENT_ID=67027(дата обращения: 13.12.2018 год.

аналогичная работа присуща и российской системе образования, но отдельные элементы опыта зарубежных коллег представляют интерес с точки зрения нового сочетания уже признанных и применяемых в России технологий.

Одним из преимуществ, реализованных в РАНХиГС, является проведение масштабных карьерных мероприятий, которые предполагают не только общение обучающегося с потенциальным работодателем по вопросу конкретной вакансии, но и широкую образовательную и тренинговую программу.

В частности, ярким примером подобного формата выступает «Студенческий карьерный форум: мотивация, личность, карьера»[1]. В 2018 году Студенческий карьерный форум собрал большую аудиторию. В стендовой сессии приняли участие более 60 работодателей, представителей государственной власти и бизнеса. Они рассказывали студентам о своих организациях и компаниях, возможностях построения карьеры.

9 кадровых агентств и порталов (Ancor, ColemanServices, KellyServices, ПрофЭриа Консалтинг, РООИ Перспектива, Центр занятости молодежи, SuperJob, Career.ru и Naim.ru) представили свои электронные банки вакансий. Студенты получили консультации по планированию и развитию карьеры.

В рамках деловой программы форума было организованы мастер-классы для студентов и преподавателей Академии. Состоялся «круглый стол» «В поисках ценного сотрудника: опыт компаний в работе с выпускниками и студентами вузов». Мероприятия посетили представители 34 компаний-работодателей.

В организации форума участвовали 120 студентов-волонтеров. Такое приобщение студентов носит практический характер. В результате длительного взаимодействия с закрепляемой за волонтером организацией эти студенты получили наибольшее количество приглашений на вакансии.

Всего для студентов Президентской академии и других вузов было представлено 623 вакансии на работу. Были 33 вакансии для студентов с ограниченными возможностями здоровья, а также 889 вакансий на стажировку.

На площадке индивидуальных карьерных консультаций профессиональные тестологи-профконсультанты ГКУ «Центр занятости молодежи» провели тестирование студентов на аппаратно-программном психодиагностическом комплексе «Мультипсихометр». В ходе индивидуальных консультаций эксперты рассказали о результатах тестирования и дали рекомендации по профессиональной деятельности молодых людей. При этом учитывались их личностные качества, профессиональный опыт, накопленные знания и ожидания от будущего места работы.

[1]Студенческий карьерный форум в Академии собрал более 60 работодателей [Электронный ресурс]. – https://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/v-akademii-proshel-ezhegodnyj-studencheskij-karernyj-forum-motivaciya-lichnost-karera (дата обращения: 13.11.2018)

Таким образом, ведущие вузы России проводят интересную, содержательную работу, оказывая поддержку обучающимся в определении отправных точек развития карьеры. Подобные мероприятия имеют значительное влияние на региональные представительства Академии. Так, в 2018 году участниками деловой программы форума стали представители 13 филиалов РАНХиГС – руководители и специалисты отделов и центров, содействующие трудоустройству студентов филиалов Академии. Подобная работа позволяет транслировать опыт и технологии головного вуза в его опорные региональные институты.

3. Частные образовательные бизнес-школы Республики Индия – гарантия успешной карьеры

В рамках изучения деятельности в сфере развития карьеры студентов делегации РАНХиГС был представлен опыт двух ведущих бизнес – школ Республики Индия: Management Development Institute (MDI) и International Management Institute (IMI). Основными отличиями организации работы по сопровождению обучающихся в рамках определения собственной карьерной стратегии и движения к поставленным целям являются, во–первых, гарантии 100% трудоустройства выпускников, что подтверждается отчетностью, представленной бизнес–школами, и, во–вторых, непрерывность сопровождения: от первого вступительного собеседования плоть до постдипломного сопровождения.

В ходе первого вступительного собеседования абитуриент высказывает свое видение построения карьерной стратегии, обозначает приоритетные сферы интересов в выбранных областях, формулирует предполагаемые результаты обучения. В свою очередь представители бизнес–школ оценивают уровень hard и softskills, осуществляя отбор наиболее подготовленных и мотивированных абитуриентов. Конкурс в указанные бизнес–школы составляет на первой ступени отбора из 18 000 заявлений 500 соискателей, на второй ступени из 500 претендентов отбирают от 50 до 60 человек.

В бизнес–школах сформирована своя база вакансий и резюме. Так, в IMI эта работа возложена на Департамент по связям с общественностью. В течение каждого года более 125 компаний направляют свои вакансии в базу школы и готовы отбирать потенциальных сотрудников. Приоритетным направлением деятельности IMI является работа на международном рынке труда. Так, индивидуальные карьерные стратегии студентов IMI предполагают длительные зарубежные стажировки (Япония, Соединенные Штаты Америки).

В MDI работа по развитию карьеры обучающихся носит аналогичный характер, однако есть ряд новаций. В большей степени развита система наставничества. Она предполагает взаимодействие обучающегося с тремя руководителями магистерской работы: два руководителя представляют научную и управленческую сферу Республики Индия, третий – аналогичную компанию из-за рубежа. Студент

имеет право выбрать научного консультанта и консультанта-практика из базы руководителей, которая ведется в бизнес-школе. Подобное многостороннее сотрудничество в полной мере способствует развитию компетенций для успешного продвижения к цели в рамках определенной карьерной стратегии. Обучающийся в ходе многочисленных он-лайн консультаций и личных встреч получает доступ к массиву актуальной информации, технологиям работы, имеет возможность консультационного и экспертного сопровождения своей деятельности.

MDI и IMI используют и традиционные формы проведения карьерных мероприятий –Недели карьеры. В целом подход аналогичен и в российской, и в представленной выше индийской практике, однако в данном случае речь идет о вакансиях уровня топ-менеджмента и международном рынке труда. Ориентация на международный рынок труда важна для Республики Индия и в связи со значительным экспортным потенциалом индийского образования, а также мерами поддержки иностранных студентов. В частности,IMI заинтересованы в обучении российских бизнесменов и начинающих предпринимателей и готовы предоставить грантовую либо стипендиальную поддержку.

В целом в частных бизнес–школах грантовая и стипендиальная поддержка активно предоставляется лучшим студентам, так как ведущие корпорации как Республики Индия, так и других стран заинтересованы в эффективных, мотивированных кадрах, которые осознают свою карьерную стратегию и, опираясь на поддержку наставников и консультантов, достигают поставленных целей в развитии своего профессионализма.

Подводя итоги, отметим, что во многом и система образования, и подходы к организации отдельных образовательных процессов имеют много общего, что обусловлено исторически сложившимися длительными связями России и Республики Индия. Однозначно заслуживает внимания, осмысления и адаптации к российским реалиям интересный опыт каждого из образовательных учреждений в части привлечения практиков к подготовке государственных служащих, развития системы наставничества и использования потенциала ассоциаций выпускников, формирования собственных баз данных резюме и вакансий.

Библиография/References:

1. Дидковская Я.В. Стратегии профессиональной карьеры поствузовской молодежи // Высшее образование в России. – 2012. – № 8-9. – С. 90 – 96.

2. Подведены результаты Электронной ярмарки вакансий для студентов РАНХиГС 2018 г. – URL: https://www.ranepa.ru/student/tsentr-karery/novosti-tsentra-karery/podvedeny-rezultaty-elektronnoj-yarmarki-vakansij-dlya-studentov-ranhigs-2018-g (дата обращения: 30.12.2018).

3. Электронная ярмарка вакансий в цифрах и фактах 2018 г. – URL: http://piu.ranepa.ru/about/trudoustroystvo/karernye-meropriyatiya.php?ELEMENT_ID=67027. (дата обращения: 13.12.2018)

4. Студенческий карьерный форум в Академии собрал более 60 работодателей. – URL: https://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/v-akademii-proshel-ezhegodnyj-studencheskij-karernyj-forum-motivaciya-lichnost-karera (дата обращения: 13.12.2018).

1. Didkovskaya, YA.V. (2012) Strategii professional'noy kar'yery postvuzovskoy molodezhi [Strategies for professional career post-graduate youth] // Vyssheye obrazovaniye v Rossii [Higher education in Russia]. – № 8-9. – P. 90 – 96. (In Russ.)

2. Podvedeny rezul'taty Elektronnoy yarmarki vakansiy dlya studentov RANKhiGS 2018 g. [Summed up the results of the Electronic Job Fair for students of the RANEPA 2018]. – URL: https://www.ranepa.ru/student/tsentr-karery/novosti-tsentra-karery/podvedeny-rezultaty-elektronnoj-yarmarki-vakansij-dlya-studentov-ranhigs-2018-g (data obrashcheniya: 30.12.2018). (In Russ.)

3. Elektronnaya yarmarka vakansiy v tsifrakh i faktakh 2018 g. [Electronic job fair in figures and facts in 2018]. – URL: http://piu.ranepa.ru/about/trudoustroystvo/karernye-meropriyatiya.php?ELEMENT_ID=67027 (data obrashcheniya: 13.12.2018). (In Russ.)

4. Studencheskiy kar'yernyy forum v Akademii sobral boleye 60 rabotodateley. [The student career forum at the Academy gathered more than 60 employers]. – URL: https://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/v-akademii-proshel-ezhegodnyj-studencheskij-karernyj-forum-motivaciya-lichnost-karera (data obrashcheniya: 13.12.2018). (In Russ.)