

# Мнение работодателя в организации эффективного образовательного процесса

И. С. Шаповалова

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Введение:** Включение работодателей в образовательный процесс университета с позиции профессионального контроля и экспертизы, и одновременно партнерства в разработке и реализации компетентностной модели выпускников вузов очевидна и не требует обоснования. Однако трудности в организации такого взаимодействия, низкая мотивация работодателей к более системному участию в повышении эффективности и качества высшего образования требуют тщательного изучения и оптимизации.

**Цель:** Изучение готовности и определение возможных форм участия работодателя в образовательном процессе.

**Материалы и методы:** В статье представлены материалы трехгодичных замеров среди работодателей, представляющих организации различных сфер деятельности государственных и коммерческих организаций, по направлениям подготовки высшего учебного заведения ( $N = 480$  (2020), 425 (2021), 359 (2022), проведенных на примере регионального вуза Белгородской области. Исследование было проведено посредством онлайн исследования с использованием базы реальных и потенциальных работодателей университета. Ошибка выборки по отношению к возможному сообществу работодателей не превышает 5 % при доверительной вероятности 95 %. В качестве кватного признака выступают направления подготовки.

**Результаты:** В качестве результата представлена исследовательская модель, которая представляет собой операционализированные показатели исследования. Реализация ее в пределах мониторинга позволила оценить: удовлетворенность результатами теоретической и практической подготовки выпускников, оценка общепрофессиональных качеств и компетенций выпускников (формирование рейтинга важности таких компетенций), готовность и форматы возможного взаимодействия с вузом, а также удовлетворенность работодателей таким взаимодействием.

**Выводы:** Проведенное исследование выявило проблемные моменты, связанные с готовностью работодателей включаться в современные формы взаимодействия с университетом, более полно погружаться в образовательный процесс и становится полноправным партнером трехстороннего сотрудничества. Обозначен риск возникновения имитационных форм такого сотрудничества со стороны вузов, для закрытия важных формальных показателей и создания иллюзии взаимодействия при нарастающей дистанции реализуемой компетентностной моделью выпускника и требованиями рынка.

## КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

выпускник вуза, образовательная среда, качество образования, практико-ориентированность, трудоустройство, работодатель

**Для цитирования:** Шаповалова, И.С. (2023) Мнение работодателя в организации эффективного образовательного процесса. *Журнал Работа и Карьера*, 2(1), 47-58. <https://doi.org/10.56414/jeac.2023.33>

**Корреспонденция:**  
Шаповалова Инна Сергеевна  
shapovalova@bsu.edu.ru

**Заявление о доступности данных:** данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

**Поступила:** 01.08.2022  
**Принята после рецензирования:** 15.03.2023  
**Опубликована:** 30.03.2023

**Copyright:** © 2023 Автор

**Конфликт интересов:**  
автор сообщает об отсутствии конфликта интересов.

**Благодарность:**  
Статья подготовлена при финансовой поддержке государственного задания FZWG-2023-0016, тема «Жизненные стратегии молодежи в условиях геополитической трансформации российского пространства».



# Using the Opinion of the Employer in Organizing an Effective Educational Process

Inna S. Shapovalova

Belgorod State National Research University, Russia

## ABSTRACT

**Introduction:** the article identifies a problem related to the need to include employers in the educational process of the university, from the position of professional control and expertise, and at the same time partnership in the development and implementation of the competence model of university graduates, and difficulties in organizing such interaction, low motivation of employers to more systematic participation in improving efficiency and quality of higher education.

**Purpose:** study of readiness and determination of possible forms of participation of the employer in the educational process.

**Materials and Methods:** the article presents the materials of three-year measurements among employers representing organizations in various fields of activity of state and commercial organizations, in the areas of training of a higher educational institution ( $N = (2020), 425 (2021), 359 (2022)$ ), conducted on the example of a regional university in the Belgorod region. The study was conducted through an online survey using a database of real and potential employers of the university. Sampling error in relation to a possible community of employers does not exceed 5 % with a confidence level of 95 %.

**Results:** as indicators in the research model, the following are evaluated: satisfaction with the results of theoretical and practical training of graduates, assessment of general professional qualities and competencies of graduates (formation of a rating of the importance of such competencies), readiness and formats of possible interaction with the university, as well as satisfaction of employers with such interaction. The study showed problematic issues related primarily to the willingness of employers to engage in modern forms of interaction with the university, to more fully immerse themselves in the educational process and become a full partner of tripartite cooperation. The risk of imitating forms of such cooperation on the part of universities is indicated to close important formal indicators and create the illusion of interaction with an increasing distance between the graduate's competence model and market requirements.

## KEYWORDS

university graduate; educational environment; quality of education; practical orientation; employment; employer

---

**To cite:** Shapovalova, I.S. (2023) Using the opinion of the employer in organizing an effective educational process. *Journal of Employment and Career*, 2(1), 47-58. <https://doi.org/10.56414/jeac.2023.33>

### Correspondence:

Inna S. Shapovalova  
shapovalova@bsu.edu.ru

### Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

**Received:** 01.08.2022

**Accepted:** 15.03.2023

**Published:** 30.03.2023

**Copyright:** © 2023 The Author

### Declaration

**of Competing Interest:**  
none declared.

### Acknowledgments:

The article was prepared with the financial support of the state task FZWG-2023-0016, the topic "Life strategies of youth in the conditions of geopolitical transformation of the Russian space".



## ВВЕДЕНИЕ

Проблему повышения конкурентоспособности при подготовке специалистов учреждениями высшего профессионального образования невозможно решить без стратегического партнерства и постоянного контакта вузов с внешними клиентами, которыми выступают работодатели университета. И такой мониторинг часто показывает результаты, способные повлиять не только на конкретные, тактические мероприятия вуза, связанные с повышением трудоустройства выпускников и установлением более плотного контакта с представителями регионального рынка труда. В условиях ориентации на практикоориентированность образовательного процесса, достижение определенных показателей не просто трудоустройства, но и раннего трудоустройства студентов, необходимости обеспечения целевых договоров на подготовку молодых специалистов, форматы и эффективность такого взаимодействия становятся определяющими в достижении обозначенных KPI.

Существует целый спектр исследований по различным направлениям взаимодействия вузов с работодателями. Самым традиционным вариантом, является оценка того человеческого капитала, который поступил в распоряжение работодателей со стороны вузов, с позиции использования его в деятельности, с точки зрения жизнеспособности выбранных моделей подготовки образовательным учреждением (Абдирайымова, Веревкин, Лифанова, 2020; Гуляева, Калиничева, Гришаева, 2020; Портных, Птицына, Сокур, Хайдукова, 2022; Султанова, Мунавирова, 2021; Фурсова, Сыздыкова, 2020; Халяпина, 2021; Шкарина, Крюков, Павлова, 2022).

Приоритетными с позиции работодателей остаются вопросы трудоустройства — они изучаются и сквозь призму реальных показателей, готовности к участию в этом процессе всех сторон, а также с позиции поиска новых форматов или оценки существующих на данный момент (Борозинец, Прилепко, Сербина, 2023; Гецкина, 2022; Черкасова, Козырева, 2021). В последние годы становятся популярными и исследования, демонстрирующие эффект привлечения работодателей к процессу формирования компетентностной модели выпускника, по сути, к участию в общественном заказе вузу (Байгулова, 2022; Горшкова, 2023; Кузьмина, 2022; Кузьмина, 2023; Олейникова, 2020).

Гораздо реже встречаются исследования, посвященные поиску новых форматов взаимодействия, использования их как ресурса преобразования образовательной среды, изучающие новые организационные модели трехстороннего партнерства (Гринкруг, Василенко, 2011; Давыдова, Деткин, 2021; Титов, Ендовицкий, 2007). Важным вопросом для исследователей становится оценка готовности организаций к взаимодействию с вузом,

к сотрудничеству по различным направлениям, созданию партнерских коллабораций. По мнению В. Т. Титова и Д. А. Ендовицкого (Титов, Ендовицкий, 2007) целями такого партнерства могут быть провозглашены:

- (1) повышение качества высшего образования посредством участия бизнес-сообщества в реализации образовательных программ;
- (2) координация деятельности и объединение усилий для проведения научно-исследовательских работ, разработка научно-методического обеспечения всех уровней образования, совершенствование форм и методов образовательной деятельности формирование единого образовательного пространства;
- (3) содействие внутригосударственному и международному сотрудничеству в области науки, техники, образования и культуры;
- (4) разработка и внедрение инновационных технологий в образовательную деятельность вузов;
- (5) установление корпоративных интересов и укрепление связей между высшим образованием и бизнес-сообществом через механизм взаимодействия вузов с объединениями работодателей, прочими бизнес-структурами и промышленными ассоциациями;
- (6) поддержка инновационных программ, фундаментальных научных исследований, прикладных разработок, помощь в их патентовании, коммерциализации и внедрении в производство;
- (7) содействие в осуществлении деятельности, направленной на достижение социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей;
- (8) защита прав и законных интересов членов такого партнерства;
- (9) организация научно-практических конференций, круглых столов, семинаров по актуальным проблемам развития науки и образования в России и за рубежом;
- (10) насыщение рынка товарами и услугами образовательных учреждений, юридических и физических лиц — членов партнерства;
- (11) разработка прогнозной финансово-экономической документации, проектов образовательных стандартов, учебных планов, рабочих программ; осуществление работ по экспертизе финансовых документов, нормативных актов, управленческой документации;
- (12) организация стажировок и обучения членов партнерства в вузах и коммерческих организациях в России и за рубежом.

Однако сложность организации подобного партнерства заключается, в первую очередь, в том, что высшие учебные заведения и предприятия имеют различные цели. Если образовательное учреждение осуществляет

качественную подготовку специалистов для рынка труда, то предприятия, принимающие на работу молодых специалистов, нацелены, в первую очередь, на качественное производство продукции. В этой связи правомерно высказывание Л. С. Гринкруга и В. С. Василенко о том, что «ответственность за «целевую функциональную подготовку специалистов» возлагается на вуз, поэтому звучит несколько тавтологично принцип участия вуза во всех этапах подготовки специалистов: учитывая, что собственно вуз и реализует эту задачу, а работодатели должны быть привлечены вузом ко всем этапам подготовки» (Гринкруг, Василенко, 2011).

Целью данной статьи является изучение готовности и определение возможных форм участия работодателя в образовательном процессе и в целом включение его в образовательную среду современного вуза.

## МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В статье представлены результаты ежегодного онлайн мониторинга, который проводит Международный центр социологических исследований Белгородского государственного национального исследовательского университета (Белгородская область). Опрос является квотным по отношению к направлениям подготовки университета.

### Участники

В 2022 году в опросе поучаствовали 359 работодателей, большую часть из которых составили государственные предприятия (классический университет реализует направления подготовки для педагогов, медицинских служащих, государственных служащих и иных специалистов, представленных именно в этом секторе) (Таблица 1).

Таблица 1

Организационно-правовая форма предприятия/организации

№	Значения	Частота	%
1	Государственное предприятие	218	60,7
2	Производственный кооператив, товарищество	5	1,4
3	Акционерное общество	50	13,9
4	Индивидуальное предприятие	44	12,3
5	Некоммерческая организация	24	6,7
6	Другое	18	5,0
<b>Итого ответивших:</b>		<b>359</b>	<b>100,0</b>

Работодатели распределились по сферам деятельности, отражая рыночную структуру региона и те направления подготовки, которые участвовали в исследовании (Таблица 2).

Таблица 2

Сфера деятельности организаций

№	Значения	Частота	%
1	Армия, полиция	8	2,2
2	Производство, промышленность	17	4,7
3	Государственное управление и органы местного самоуправления	25	7,0
4	Рекламные агентства, консалтинговые агентства, исследовательские компании	12	3,3
5	Жилищное и коммунальное хозяйство	3	0,8
6	Связь, телекоммуникации	12	3,3
7	Медицина, здравоохранение	97	27,0
8	Сельское хозяйство, лесничество, мелиорация	1	0,3
9	Наука и образование, культура	72	20,1
10	Социальное обеспечение	12	3,3
11	Общественные организации, политические партии и движения	3	0,8
12	Отдых, спорт, развлечения (туризм и т.д.)	8	2,2
13	Средства массовой информации (электронные и печатные)	9	2,5
14	Суд, адвокатура (право), прокуратура	18	5,0
15	Строительство и недвижимость	1	0,3
16	Сфера услуг (общественное питание, гостиницы, парикмахерские и т.д.)	13	3,6
17	Торговля (предприятия оптовой и розничной торговли)	10	2,8
18	Финансы и страхование, банковское дело	6	1,7
19	Сфера IT-технологий	16	4,5
20	Другое:	16	4,5
<b>Итого ответивших:</b>		<b>359</b>	<b>100,0</b>

## Методы

В качестве исследовательской модели используется система показателей оценки образовательного результата университета, готовности и путях взаимодействия представителей рынка труда с вузами. В качестве элементов модели оцениваются: удовлетворенность результатами теоретической и практической подготовки выпускников, оценка общепрофессиональных качеств и компетенций выпускников (формирование рейтинга важности таких компетенций), готовность и форматы возможного взаимодействия с вузом, а также удовлетворенность работодателей таким взаимодействием.

## Анализ данных

Анкетные данные были проанализированы с позиции показателей и индикаторов исследовательской модели по двум основным блокам — оценка работодателями результатов образовательных процессов, отраженных в профессиональных компетенциях выпускников и готовность работодателей к взаимодействию с вузом по созданию эффективной образовательной среды. Индикаторика показателей, представляющих эти блоки, была рассмотрена в рамках общего статистического и сравнительного динамического анализа (в ретроспективе трех лет мониторинга), определены ранги индикаторов для каждого показателя, там, где это было целесообразно. Для реализации социально-инжиниринговой функции исследования показатели мониторинга были представлены и проанализированы для всех направлений, участвующих в нем и выделена специфика взаимодействию с работодателями

по каждому из направлений подготовки университета (мы не представляем эти данные в рамках статьи, это выходит за пределы ее цели).

## РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Важно понимать принципиальную ориентацию современного работодателя — важен ли ему специалист, имеющий высшее образование, или его наличие становится рудиментарным требованием. И здесь поднимается в том числе и вопрос доверия современного работодателя современным выпускникам вуза (Тюриков, Власова, 2021). И, несмотря на существующие общемировые тенденции (которые чаще всего представлены в прогрессивных профессиональных областях, например, IT), в общественном мнении регионального работодателя по-прежнему доминирует ориентация на наличие такого формального признака как образование и диплом. Важность высшего образования подчеркивают 86,9% работодателей, при этом 73% настаивают на работе сотрудника по специальности его диплома (Рисунок 1). Мы рассматриваем указанный тренд как позитивную региональную установку, позволяющую объединить и интегрировать друг в друга образовательные и трудовые стратегии молодежи, избежать рисков выгорания, маргинализации и снижения качества кадрового потенциала региона.

Что действительно меняется на рынке труда — так это то, что большинство работодателей стали отдавать предпочтение молодым специалистам, даже без опыта работы (здесь наблюдается положительная динамика по отношению даже к 2021 году, относительно же 2020

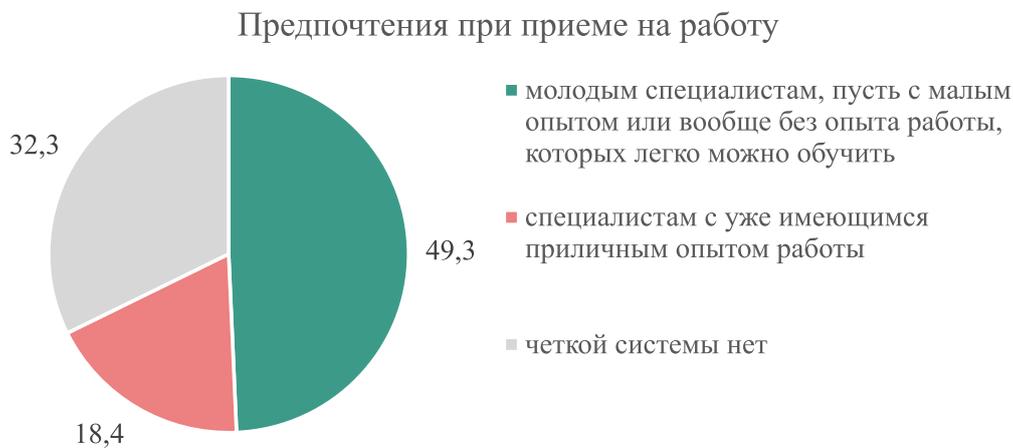
### Рисунок 1

Ответы работодателей на вопрос: «Является ли диплом выпускника высшего учебного заведения важным критерием при приеме на работу?»



**Рисунок 2**

Ответы работодателей на вопрос: «Каким специалистам Вы отдаете предпочтение при приеме на работу?»



рост таких предпочтений среди работодателей составил практически 10%); тех, кто хотел бы однозначно видеть опытных претендентов с рабочим стажем, остается всего 18,4% (Рисунок 2).

Ориентация работодателей на вузовскую молодежь подчеркивает актуальность поиска новых форм взаимодействия с данной группой клиентов со стороны современных вузов и установления определенных форм общественного контроля, экспертизы и участия в образовательном процессе со стороны профессионального сообщества.

Следуя исследовательской модели и оценивая уровень теоретической и практической подготовки выпускников, 57,1% работодателей находят его достаточ-

но высоким (произошло повышение по сравнению с 2021 годом — тогда этот показатель составлял 49,1%). Позитивная оценка качества образования очень важна в постковидный период: согласно показателям мониторинга 2021 года по сравнению с оценкой 2020 года, работодатели зафиксировали снижение качества образования, обусловленное, по их мнению, дистанционными технологиями (Рисунок 3).

Ресурсами мониторинга становится возможным оценить удовлетворенность работодателей всеми показателями образовательного результата, проследив развития различных компетентностных направлений, заложенных в компетентностную модель выпускника университета. Оценивая молодых специалистов, работодатели продемонстрировали высокую удовлетворен-

**Рисунок 3**

Оценка работодателями уровня теоретической и практической подготовки выпускников университета



ность уровнем их теоретической подготовки и компьютерной грамотности, умением быстро адаптироваться, целеустремленностью, желанием работать, исполнительской дисциплиной, хорошей обучаемостью, добросовестностью, коммуникабельностью, ответственностью и умением работать в команде. В то же время управленческие навыки и знания не настолько удовлетворяют работодателей, что задает определенный ориентир в предлагаемых дополнительных программах

и курсах, которые инициирует региональный университет. На среднем уровне удовлетворенности работодателей располагаются показатели профессиональных умений и навыков (что подчеркивает проблему практикоориентированности образовательного процесса), навыков самоменеджмента, инициативность, а также способность взять ответственность на себя, эти же качества имеют наибольшее количество негативных откликов со стороны работодателей региона — Рисунок 4.

#### Рисунок 4

Распределение ответов работодателей на вопрос: «Характеризуя выпускника, работающего у Вас, в какой степени Вы в настоящее время удовлетворены его профессиональными качествами?»



Оценивая необходимость качеств, являющихся определяющими при приеме выпускника на работу, по мнению работодателей, выявляются следующие критерии отбора (расположены иерархично от наиболее важных к менее важным): наличие профессиональных умений, практических навыков (такой вариант выбрали 67,7% опрошенных), уровень теоретической подготовки по профессии (49,3%), ответственность (43,7%), умение быстро и легко адаптироваться к новым условиям (37,3%), обучаемость и стремление к новым знаниям (36,5%), добросовестность (32,6%) (Рисунок 5). Эти качества выбирают более 30% работодателей, отсюда, их можно рассматривать как приоритетные. Иными словами, именно их могут и должны формировать современные вузы. Сопоставляя их оценку профессиональным сообществом (см. Рисунок 4), можно отметить более низкие показатели, обозначенные работодателями для таких качеств как профессиональные умения и навыки, умение адаптироваться и обучаемость — вот те приоритеты, на которые стоит обратить внимание в первую очередь при проведении аудита образовательных про-

грамм и фондов оценочных средств к компетенциям выпускников.

Пожелание работодателей по усилению ряда профессиональных компетенций выпускников были в основном направлены на компьютерные и информационные технологии (45,1%), правовую грамотность (36,8%), организацию информационно-аналитической деятельности (24%), экономическую грамотность (20,1%), делопроизводство (18,7%) и практическую психологию (18,1%), управление персоналом (15,3%). Менее всего были получены запросы на обеспечение связей с общественностью (11,4%), политическую просвещенность (7,8%) и основы бухгалтерского учета (5,8%) (Рисунок 6).

Вторым блоком исследовательской модели становятся вопросы изучения стратегий взаимодействия профессиональных сообществ с вузами. Готовность к такому рода сотрудничеству выказывают 76% работодателей. Стоит отметить и тот факт, что немного снизилось количество работодателей не готовых к установлению такого рода

#### Рисунок 5

Распределение ответов работодателей на вопрос: «Какие из перечисленных качеств при приеме на работу Вы считаете для себя определяющими?»



**Рисунок 6**

Распределение ответов работодателей на вопрос: «На что следует сделать дополнительный акцент при подготовке выпускников БелГУ?»



контакта с вузом (с 5,0% в 2020 году до 1,9% в 2022 году). Остающихся на позиции нейтралитета стало больше (такой выбор вырос с 16,2% в 2020 году до 22% в 2022 году) (Рисунок 7).

Среди работодателей, имеющих опыт взаимодействия с администрацией университета (а таких из числа опрошенных 59,5%), удовлетворены организацией сотрудни-

чества по вопросам качества подготовки выпускников 91,7%; возможностью участия в образовательном процессе удовлетворены 87,6%; возможностями привлечения студентов на работу в свою организацию — 91,2%; реагированием администрации университета на запросы и жалобы удовлетворены 89,1% работодателей. 40% оказавшихся вне поля такого взаимодействия, могли бы изменить сложившийся расклад в более негативную

**Рисунок 7**

Распределение ответов работодателей на вопрос: «Готовы ли Вы к сотрудничеству с администрацией НИУ «БелГУ» по вопросам качества подготовки выпускников?»



сторону, но позитивная оценка взаимодействия от работодателей, имеющих такой опыт, позволяет сделать вывод о верно выбранной стратегии и программе такого партнерства со стороны вуза.

Оценка возможности более «тесного контакта» по вопросам подготовки студентов предстает, по результа-

там исследования, уже в менее радужных значениях. Меньше 40% опрошенных работодателей выразили желание выступать заказчиком в процессе подготовки будущих специалистов (39,6% по сравнению с 50,6% опрошенных в 2020 году) (Рисунок 8) — существующая устойчивая тенденция на снижение мотивации к такому взаимодействию заставляют всерьез обеспокоиться его

**Рисунок 8**

Распределение ответов работодателей на вопрос: «По каким направлениям Вы готовы сотрудничать с университетом?»



**Рисунок 9**

Распределение ответов работодателей на вопрос: «По каким направлениям Вы готовы сотрудничать с университетом?»



причинами. Отрицательно ответили 8,4% респондентов. Снижение данного показателя идет за счет работодателей, которые затруднились ответить на данный вопрос — скорее всего, формы сотрудничества и его возможность вызывают затруднение, возможно они слишком ресурсозатратны для работодателей, учитывая бюрократический аппарат, сопровождающий, как правило, такого рода взаимодействие в современном университете.

В качестве реально возможных направлений взаимодействия работодателями указаны: прохождение практики и стажировки в организации студентами (57,1%), привлечение студентов для постоянного трудоустройства в организации (49,3%), переподготовка, повышение квалификации специалистов организации в университете (39,3%), целевая подготовка специалистов для организаций (35,4%) (Рисунок 9). Все, более современные форматы вовлечения работодателя в образовательный процесс и образовательную среду, выбираются меньшинством — так, например, открытие новых кафедр на базе образовательного учреждения, привлекают чуть более 4% работодателей, довузовская подготовка абитуриентов — 7%; участие в разработке рабочих программ — чуть более 10%. И здесь мы видим два барьера — не соответствие компетенций работодателя предлагаемым формам взаимодействия, и ресурсные затраты, сопровождающие такое взаимодействие. Реализуются ли такие формы, в условиях отказа от них работодателями? Да, безусловно. Но ответственные за их реализацию со стороны вуза сотрудники осуществляют всю подготовку по ним самостоятельно, участие же работодателя сводится к подписанию документов, тем самым открывая просто имитации и никак не влияя

на культуру трехстороннего партнерства, так желательного для вуза в современных условиях.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итогом мониторинга мнения работодателя могут стать следующие выводы. В зоне удовлетворенности работодателей (более 50% удовлетворены результатом) разместились все профессиональные и личностные качества выпускников. Пожелание работодателей по усилению ряда профессиональных компетенций выпускников были в основном направлены на основы компьютерной грамотности, правовую и экономическую грамотность, организацию информационно-аналитической работы, что по сути, определяет спектр курсов переподготовки, повышения квалификации и второго образования для современных молодых специалистов.

В выборе позиций сотрудничества, работодатели склонны выбирать классические формы взаимодействия с вузом, избегая таких современных и необходимых в сегодняшней ситуации типов взаимодействия как совместная проектная и научно-исследовательская деятельность, проведение мастер-классов, семинаров для студентов и выпускников университета, оценка проектов, выпускных квалификационных работ по направлениям деятельности организации, открытие новых кафедр, разработка рабочих программ, программ учебной практики. Все это значительно сужает возможности включения профессионального сообщества в образовательное пространство, создания действительно действующих форм партнерских отношений, что безусловно отражается на дистанции между требованиями рынка и компетентными моделями выпускников вузов.

## ЛИТЕРАТУРА

- Абдирайымова, Г. С., Веревкин, А. В., Лифанова, Т. Ю. (2020). Выпускники казахстанских вузов глазами работодателей. *Siberian Socium*, 4(4), 8–21. <https://doi.org/10.21684/2587-8484-2020-4-4-8-21>
- Байгулова, Н. А. (2022). К вопросу о профессиональных компетенциях выпускников педагогических вузов (по результатам изучения мнения работодателей). *Наукофера*, 8(2), 11–15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6854906>
- Борозинец, Н. М., Прилепко, Ю. В., Сербина, Л. Ф. (2023). Взаимодействие вузов с работодателями по проблемам трудоустройства выпускников с инвалидностью. *Экономические и гуманитарные исследования регионов*, (1), 25–33.
- Гецкина, И. Б. (2022). Интеграция вуза и работодателей как эффективное решение проблемы готовности выпускников-лингвистов к трудоустройству. *Современный ученый*, (1), 237–242.
- Горшкова, О. О. (2023). Формирование компетенций выпускника инженерного вуза в партнерстве с работодателями. *Современные наукоемкие технологии*, (2), 129–134.
- Гринкруг, Л. С., Василенко, В. С. (2011). Обновление образовательной системы вуза: модель взаимодействия с внешней средой. Университетское управление: практика и анализ, (3), 29–36.
- Гуляева, Т. И., Калиничева, Е. Ю., Гришаева, О. Ю. (2020). Удовлетворенность выпускников и работодателей как показатель качества образования в аграрном вузе. *Вестник аграрной науки*, (6), 92–99. <https://doi.org/10.17238/issn2587-666X.2020.6.92>

- Давыдова, Г. И., Деткин, А. Н. (2021). Взаимодействие образовательной организации с работодателем как способ интенсификации применения выпускником сформированных профессиональных компетенций. *Гуманитарные науки*, (4), 91–101.
- Кузьмина, С. В. (2022). Анализ требований работодателей к уровню подготовки выпускников ДАЛЬРЫБВТУЗА. *Научный альманах*, (7-2), 65–69. [https://doi.org/10.21510/18173292\\_2022\\_95\\_124\\_134](https://doi.org/10.21510/18173292_2022_95_124_134)
- Кузьмина, С. В. (2023). Анализ противоречий между профессиональными ожиданиями выпускников ДАЛЬРЫБВТУЗА и реальными требованиями работодателей к их профессиональной подготовке. *Рыбное хозяйство*, (1), 18–21. <https://doi.org/10.37663/0131-6184-2023-1-18-21>
- Олейникова, Т. А. (2020). Ожидания работодателей в отношении профессиональных навыков выпускников на современном рынке труда. *Региональный вестник*, (3), 58–59.
- Портных, А. В., Птицына, Д. Д., Сокур, А. В., Хайдукова, Е. С. (2022). Анализ соответствия компетенций выпускников вуза требованиям работодателей. *Антропологическая дидактика и воспитание*, 5(6), 57–66.
- Султанова, В. Р., Мунавирова, Л. Р. (2021). Мониторинг удовлетворённости работодателей качеством подготовки выпускников спортивного вуза. *Право и образование*, (3), 84–92.
- Титов, В. Т., Ендовицкий, Д. А. (2007). Анализ участия бизнес-сообщества в деятельности государственных вузов. *Экономический анализ: теория и практика*, (17).
- Тюриков, А. Г., Власова, А. В. (2021). Профессиональная субъектность и доверие работодателей к выпускникам вузов как элемент экономической культуры. *Logos et Praxis*, 20(4), 45–54. <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2021.4.6>
- Фурсова, В. В., Сыздыкова, М. Б. (2020). Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников. *Sociologie Člověka*, (1–2), 35–40.
- Халяпина, Л. В. (2021). Оценка работодателями качества образования выпускников вузов с инвалидностью. *Вестник Северо-Кавказского федерального университета*, (5), 206–212.
- Черкасова, Ю. А., Козырева, О. А. (2021). Изучение готовности работодателей к трудоустройству выпускников университета с инвалидностью. *Коррекционная педагогика: теория и практика*, (1), 12–20.
- Шкарина, Т. Ю., Крюков, Е. Ю., Павлова, О. В. (2022). Анализ удовлетворенности работодателей компетенциями выпускников вузов Дальнего Востока. *Инновационное развитие профессионального образования*, (2), 103–110.