VI РЕГИОНАЛЬНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ

23 октября 2019 г.

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Тула 2019

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тульский государственный университет»

Региональный центр содействия трудоустройству

СОДЕЙСТВИЕТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВИ ВЫПУСКНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
VI РЕГИОНАЛЬНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ

23 октября 2019 г.

Тула
Издательство ТулГУ
2019

УДК 331.53

Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов VI Региональной научно-практической конференции с международным участием. 23 октября 2019 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2019. 228 с.: ил.

ISBN 978-5-7679-4478-1

Рассматриваются теоретические и прикладные вопросы содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования по трём направлениям, охватывающим практики, научные исследования и методические разработки в рамках рекрутинговой социализации молодёжи.

Материалы конференции могут быть полезны специалистам служб содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций, научно-педагогическим работникам, докторантам, аспирантам, студентам, специалистам опорных университетов России, представителям организаций-работодателей, рекрутинговых агентств и холдингов, а также всем лицам, проявляющим интерес к рассматриваемой тематике.

Конференция организована Региональным центром содействия трудоустройству в Тульском государственном университете и проведена в рамках реализации Программы развития опорного университета – Блок мероприятий БМ 6.3 – Программа профессиональной ориентации, трудоустройства, трудовой адаптации и карьерного трансфера (Направление преобразований 6. Развитие местных сообществ, городской и региональной среды).

Редакционная коллегия:
Темнов Э.С., Прейс В.В., Морозов В.Б., Кузнецова Е.Н., Игнатова О.Б.

Печатается по решению библиотечно-издательского совета Тульского государственного университета

ISBN 978-5-7679-4478-1

© Авторы докладов, 2019
© Издательство ТулГУ, 2019

VI Региональная научно-практическая конференция с международным участием «СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ»

Кадровое обеспечение экономики регионов в настоящее время является важной социально-экономической проблемой, которая затрагивает все сферы экономической деятельности и государственного управления. Эта проблема обусловлена, прежде всего, количественным и качественным несоответствием рабочей силы, предлагаемой на рынке труда, требованиям, предъявляемым работодателями.

Современная ситуация в социально-экономическом комплексе Тульской области отражена значительной потребностью в обеспечении кадрами производственных отраслей, оборонно-промышленного комплекса, регионального и федерального машиностроения, а также сопутствующих организаций. Привлечение молодых специалистов строится в системе профессиональной ориентации, подготовке специалистов, содействия их трудоустройстве и адаптации к рынку труда. В общем, это представляет выстроенный алгоритм рекрутинговой социализации.

Пункт 6 «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» рассматривает вопрос развития рынка труда.

Он характеризуется перспективой продуктивной занятости, сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости.

Исходя из тенденций развития экономики и рынка труда целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

Проведение региональной научно-практической конференции, учитывающей международный опыт и ретранслирующий опыт Тульской области на международном уровне, позволяет влиять на повышение гибкости рынка труда под реальные запросы молодёжи и стимулирование сокращения нелегальной занятости, привлекать к стажировкам в организациях молодых специалистов с целью их последующего трудоустройства на постоянное рабочее место; разви-

вать социальное партнерство, способствовать улучшению качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности за счёт понимания запросов работодателей; улучшать за счёт информационной поддержки систему профессиональной ориентации и психологической поддержки, поддерживать конкурентность рынка труда и профессионального обучения.

Проблематика конференции идёт в русле «Стратегии инновационного развития России до 2020 года», что способствует выстраиванию научно обоснованной системы поиска и обеспечения раскрытия способностей талантливой молодёжи к творчеству и профессии (в первую очередь, по естественно-научным и техническим направлениям, столь востребованных в Тульской области).

С прошлого года активное реализуется Государственная программа Тульской области «Содействие занятости населения Тульской области» на 2018-2024 гг. (Постановление правительства ТО от 01.02.2018 г. № 43), целью которой является создание условий, способствующих эффективному функционированию и развитию рынка труда Тульской области на 2018-2024 годы.

Основные задачи Программы:

1. Содействие развитию рынка труда в соответствии с потребностями экономики Тульской области.

2. Улучшение условий и охраны труда для снижения профессиональных рисков, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников организаций, расположенных на территории Тульской области.

3. Создание условий для интеграции в трудовую деятельность инвалидов, в том числе молодого возраста.

4. Поддержка занятости населения за счет обучения работников предприятий - участников регионального проекта и модернизации инфраструктуры занятости населения в Тульской области.

5. Обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан.

Ряд подпрограмм чётко ориентированы на решение проблем рекрутинговой социализации:

- Подпрограмма «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан»;

- Подпрограмма «Сопровождение инвалидов, в том числе молодого возраста, при трудоустройстве в рамках мероприятий по содействию занятости населения»;

- Подпрограмма «Реализация мероприятий в области поддержки занятости в рамках реализации отдельных мероприятий приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости».

За последние годы Тульская область стала одним из лидеров в стране по работе в рамках рекрутинговой социализации, включающей в себя профориентацию, содействие трудоустройству и адаптацию к рынку труда молодёжи. Ведущие вузы региона отмечены значительными достижениями, подтверждённые федеральными рейтингами: так Тульский государственный университет, в лице Регионального центр содействия трудоустройству, занял в 2017-2018 гг. дважды подряд 1-е место в рейтинге среди лидирующих профессиональных обра-

зовательных организаций России, Тульский государственный университет им. Л.Н. Толстого – 2-е место по итогам 2016 г. Значительно возросла активность средних профессиональных образовательных организаций области, проводились конкурсы профессионального мастерства, осуществлялись и учитывались запросы потребностей предприятий и организаций региона. Также в регионе действует ряд местных и федеральных проектов и программ по экономической адаптации молодёжи.

Достигнутые результаты работы, сформированные практические методики, опыт, научно-исследовательские результаты мониторингов, исследований имеют исключительную важность и потребность в массовом тиражировании.

Направление молодёжи в русло профессиональной реализации, компетентность и подготовленность, комплекс мер по содействию трудоустройству позволит положительно воздействовать на напряжённость рынка труда. Особенно результативной здесь выступает научно-практическая и научно-методическая поддержка процессов рекрутинговой социализации, внедрение и эффективная реализации имеющихся разработок и предложений. Их потребителями выступают не только молодёжь, но и образовательные организации, службы и организации содействия трудоустройству, союзы работодателей различного профиля и уровня, кадровые агентства, конкретные работодатели, психологические службы и прочие.

Научные организации, отдельные учёные и специалисты, образовательные организации, в т.ч. опорные вузы, осуществляют свои изыскания на базе широкого применения таких инструментов как мониторинги, научный подход, научно-методическая и организационная деятельность. Интенсификация рассматриваемой проблематики комплексно влилось в реализацию Программы стратегического развития ТулГУ в 2017-2021 гг. как опорного университета. Разработан и успешно реализуется Блок мероприятий БМ 6.3. Программа профессиональной ориентации, трудоустройства, трудовой адаптации и карьерного трансфера; направление преобразований – Развитие местных сообществ, городской и региональной среды.

Общерегиональная конференция научно-практической направленности является актуальным мероприятием, охватывающим важные вопросы профессиональной ориентации молодёжи, содействия трудоустройству и адаптации к особенностям современного рынка труда, их содержательность и многоплановость, значительность в социально-экономической комплексе Тульской области, причём, в системной серийности.

25 марта 2014 года состоялась **I** Региональная научно-практическая конференция «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области». Значительный интерес со стороны учёных, исследователей и практиков не только региона, но и соседних областей фактически обеспечил межрегиональный уровень. В конференции приняло участие 96 участников, 20 профессиональных образовательных учреждения. Также активное участие приняли работодатели: ОАО «КБП», НПО СРО «ОС ТО», журнал «Тульский строитель», ОАО «НПО «СПЛАВ», ОАО «НПО «Стрела», ООО «Авангард», группа компа-

ний HeadHunter, Тульский областной союз работодателей, Тульский городской союз работодателей.

13 октября 2015 года состоялась **II** Региональная научно-практическая конференция со всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области». В конференции приняло участие 60 участников, 25 профессиональных образовательных организаций России, в том числе г. Тулы, Тульской области, г. Москвы, Московской области, Тверской, Оренбургской, Самарской, Челябинской, Курской областей, а также республики Крым. Также активное участие приняли работодатели: ОАО «КБП», НПО СРО «ОС ТО», АО «Тулачермет», АО «ТулаЧерметСталь», группа компаний HeadHunter, Тульский областной союз работодателей, Тульский городской союз работодателей, департамент труда и занятости населения, ГУ ТО «Центр занятости населения Тульской области».

19 октября 2016 года состоялась **III** Региональная научно-практическая конференция со всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области». В конференции приняло участие 78 участников, 33 профессиональных образовательных организаций России, в том числе г. Тулы, Тульской области, г. Москвы, Московской области, Брянской, Тверской, Воронежской, Курской областей, а также республики Крым и Краснодарского Края. Также активное участие приняли работодатели: АО «Юнилевер Русь», НПО СРО «ОС ТО», АО «Тулачермет», АО «ТулаЧерметСталь», группа компаний HeadHunter, Тульский областной союз работодателей, Тульский городской союз работодателей, департамент труда и занятости населения, ГУ ТО «Центр занятости населения Тульской области».

18 октября 2017 года состоялась **IV** Региональная научно-практическая конференция со всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области». В конференции приняло участие 110 исследователей и практиков, 47 профессиональных образовательных организаций России, в том из Москвы, Тульской, Курской, Брянской, Тверской, Нижегородская, Челябинской, Пензенской, Белгородской и Воронежской областей, а также Алтайского Края и Республик Дагестан и Хакассия. Также активное участие приняли работодатели, организации, органы исполнительной власти: Межрегиональная общественная организация историко-просветительский центр «Преемственность», Федеральный образовательный проект «Навигатум. Инструменты профориентации», Кадровое агентство LevelUpPersonnel, Интернет холдинг HeadHunter, ООО «НОУ-ХАУ», НПО «Вулкан ТМ», Международная компания Essity, министерство молодёжной политики ТО, министерство труда и социальной защиты ТО, министерство промышленности и топливно-энергетического комплекса ТО, ГУ ТО «Центр занятости населения Тульской области», Российское общество «Знание».

17 октября 2018 года состоялась юбилейная **V** Региональная научно-практическая конференция впервые с международным участием «Содействие

трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области». В конференции приняло участие 95 участников, 37 профессиональных и общеобразовательных организаций России, в том из Тульской, Курской, Брянской, Тверской, Челябинской и Белгородской областей, а также Краснодарского Края и Республик Бурятия и Алтай. Впервые были представлены и приняли участие представители республик Туркменистан и Узбекистан. Также активное участие приняли работодатели, общественные и молодёжные организации, органы исполнительной власти региона: министерство молодёжной политики ТО, министерство труда и социальной защиты ТО, администрация г. Тулы, АО «Акционерная компания «Туламашзавод», Тульская торгово-промышленная палата, департамент труда и занятости населения, ГАУ ТО «Центр информационных технологий», федеральный проект «Антирабство», кадровые агентства.

Цель настоящей конференции – в рамках научно-практической деятельности в Тульском регионе повышение эффективности рекрутинговой социализации молодёжи в профессиональных образовательных организациях различного уровня с привлечением международного опыта и ретрансляции достижений региона на международном уровне.

Задачи:

1. Оценка ситуации на рынке труда молодежи.

2. Обсуждение актуальных вопросов профессиональной ориентации, трудоустройства, трудовой адаптации и карьерного трансфера.

3. Обмен профессиональными мнениями, научно-практический диспут.

4. Оценка практик опорных университетов в вопросах рекрутинговой социализации молодёжи.

5. Апробация научно-исследовательских работ.

6. Представление и рецензирование методических разработок.

7. Распространение информации по результатам конференции через издание сборника материалов, входящего в национальную систему РИНЦ.

Рассматриваемые вопросы конференции:

1. Профессиональная ориентация молодёжи: теория, опыт, прогнозирование.

2. Карьеро-ориентирующая педагогика профессиональной школы: производственные и образовательные практики, дуальное обучение, целевой набор, прикладные программы, проектное обучение, стажировки, экзамены по мировым стандартам и пр.

3. Содействие трудоустройству студентов и выпускников, адаптация к рынку труда.

4. Мониторинг и прогнозирование на рынке труда и рынке соискателей.

5. Практики адаптации к профессии.

6. Содействие экономической самостоятельности и карьерному построению лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.

7. Современные теории и практики поколенческих особенностей населения.

8. Аспекты взаимодействия с организациями-работодателями, общественными структурами и органами власти различного уровня по вопросам рекрутинговой социализации.

9. Концепции профессиональной и личностной диагностики.

10. Повышение производительности (молодёжного) труда.

11. Цифровизация рекрутинговой социализации молодёжи.

Направления работы конференции (секции):

1. Практики рекрутинговой социализации молодёжи региона: проблемы, идеи, решения.

2. Научно-исследовательская работа в рамках рекрутинговой социализации профессиональной молодёжи.

3. Научно-методическая работа по вопросам рекрутинговой социализации.

Участниками научно-практической конференций в очном и заочном форматах являются представители органов государственной власти, специалисты и представители служб и структур содействия трудоустройству профессиональных образовательных организаций, департамента труда и занятости населения; союзы работодателей различного профиля и уровня; ведущие работодатели Тульской области; кадровые агентства и холдинги; специалистам опорных университетов России, научные и методические работники, молодые учёные, исследователи, активные студенты и др. заинтересованные лица.

Региональный и всероссийский уровень конференции обеспечили участники из г. Москвы и Санкт-Петербурга; Тульской, Курской, Брянской, Тверской и Белгородской областей, а также Алтайского Края и Поволжья, Республики Бурятия, Мордовия и Башкирия; международный уровень – из республик Узбекистан, Туркменистан, Казахстан и Беларусь.

Участие в конференции очное с докладами и статьями, а также в рамках работ дискуссионных площадок, и заочное – с представлением статей.

Организатором является Региональный центр содействия трудоустройству Тульского государственного университета – РЦСТ – при поддержке Ассоциации выпускников. Миссия центра – рекрутинговая социализация абитуриентов, студентов и выпускников в рамках эффективного информационного, организационного, ресурсного, методического обмена с организациями-работодателями, службами содействия занятости.

Редакционная коллегия напоминает, что мнения авторов работ конференции не всегда может совпадать с позициями Организационного комитета, формирующего плюрализм мнений и подходов в вопросах эффективной рекрутинговой социализации молодёжи. Научно-практическая конференция направлена на представление и апробацию авторских разработок, на снижение напряжённости на рынке труда молодежи с использованием научных «инструментов», развитие и популяризацию активной профессиональной площадки по вопросам рекрутинговой социализации с широкой квалификационной и территориальной географией участников, активного взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями и отраслевыми союзами различного формата, средними образовательными и общественными организациями.

Секция 1
ПРАКТИКИ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖИ РЕГИОНА: ПРОБЛЕМЫ, ИДЕИ, РЕШЕНИЯ

УДК 331.538.2:378.1

О ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРАХ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ: ПОТРЕБНОСТЬ, ВОСПРОИЗВОДСТВО, ТРУДОУСТРОЙСТВО

Барлуков А.М., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова»,
Барлукова Э.Т., учитель математики
МАОУ «СОШ №57 города Улан-Удэ имени Алдара Цыденжапова», Россия

В Республике Бурятия на данный момент высшим учебным заведением, обучающим и выпускающим молодых специалистов с высшим образованием в области образования и педагогических наук, является Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова. Но также необходимо отметить, что Восточно-Сибирский государственный институт культуры до 2018 года также осуществлял выпуск педагогических кадров. К примеру, в 2018 году данное высшее учебное заведение окончило 36 человек по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (образовательная программа - Психология и социальная педагогика).

На рис. 1-4 представлена информация о распределении по каналам занятости и трудоустройству выпускников очной и заочной форм обучения ВУЗов РБ по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» за 2018 и 2019 годы [2].

Как видно из рисунков, в 2018 году высшими учебными заведениями был осуществлен выпуск 312 учителей, из них 259 трудоустроилось в образовательные организации, в 2019 году было выпущено 206 учителей, среди которых 143 трудоустроилось в образовательные организации.

В нынешних реалиях в средних общеобразовательных школах Республики Бурятия отмечается постоянный дефицит педагогических кадров. К примеру, за 2016-2020 учебные годы среднегодовое число вакантных мест для учителей составляет 530 единиц при среднегодовом выпуске в 260 человек и количестве трудоустроенных (в образовательные организации) в 200 человек. При этом исключительный дефицит в кадрах отмечается среди следующих учителей (учителя иностранных языков, учителя русского языка и литературы, учителя

математики, учителя физики, учителя физической культуры, учителя начальных классов) [1].

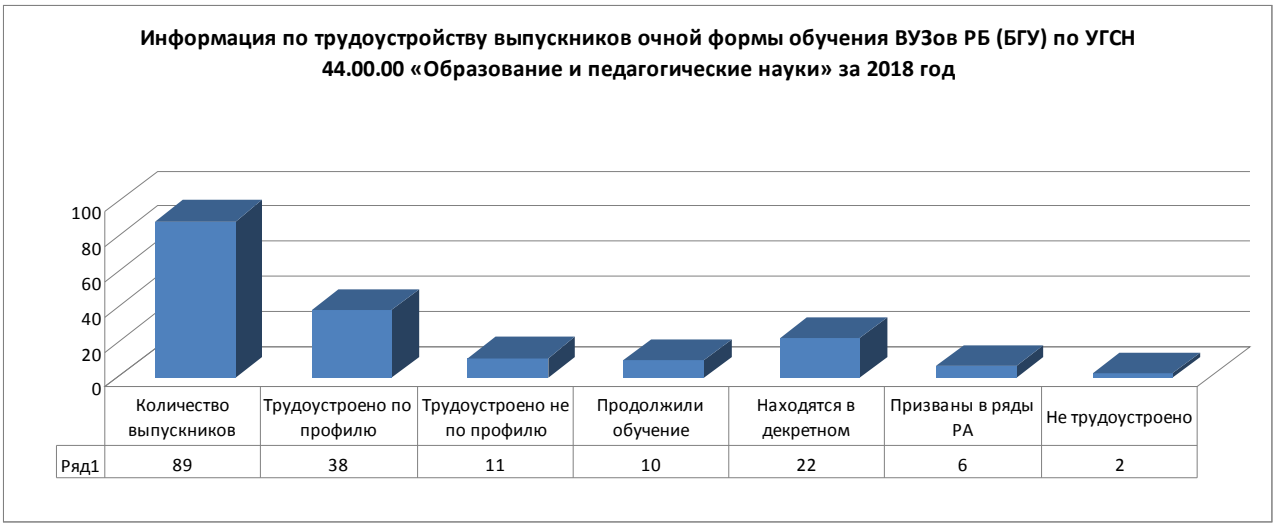


Рисунок 1 – Информация по трудоустройству выпускников очной формы обучения ВУЗов РБ (БГУ) по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» за 2018 год

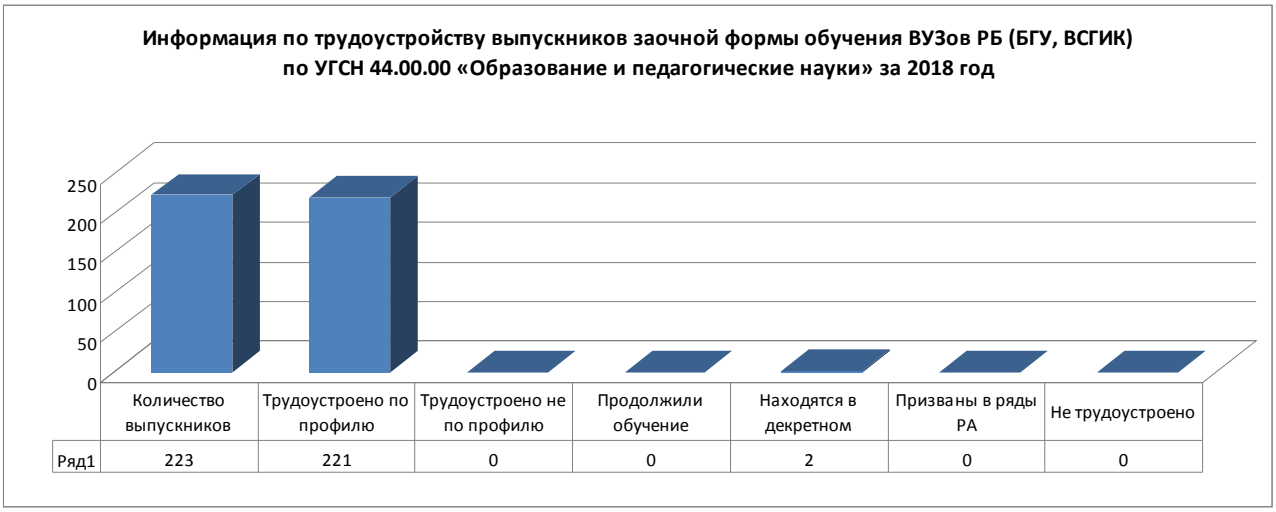


Рисунок 2 – Информация по трудоустройству выпускников заочной формы обучения ВУЗов РБ (БГУ, ВСГИК) по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» за 2018 год

Также необходимо отметить, что в Республике Бурятия стартует строительство 8 средних общеобразовательных школ, ожидается уменьшение количества смен, прогнозируется демографический рост, что в последствии только усилит дефицит в педагогических кадрах. Также на дефицит в кадрах сказывается естественно-возрастное выбытие учителей, к примеру, на конец 2018 года доля учителей пенсионного возраста составила по Республике Бурятия 22,2 %, а в городе Улан-Удэ – более 25 % (в среднем за год из средних общеобразова-

тельных школ Республики Бурятия по разным причинам выбывает более 200 учителей).

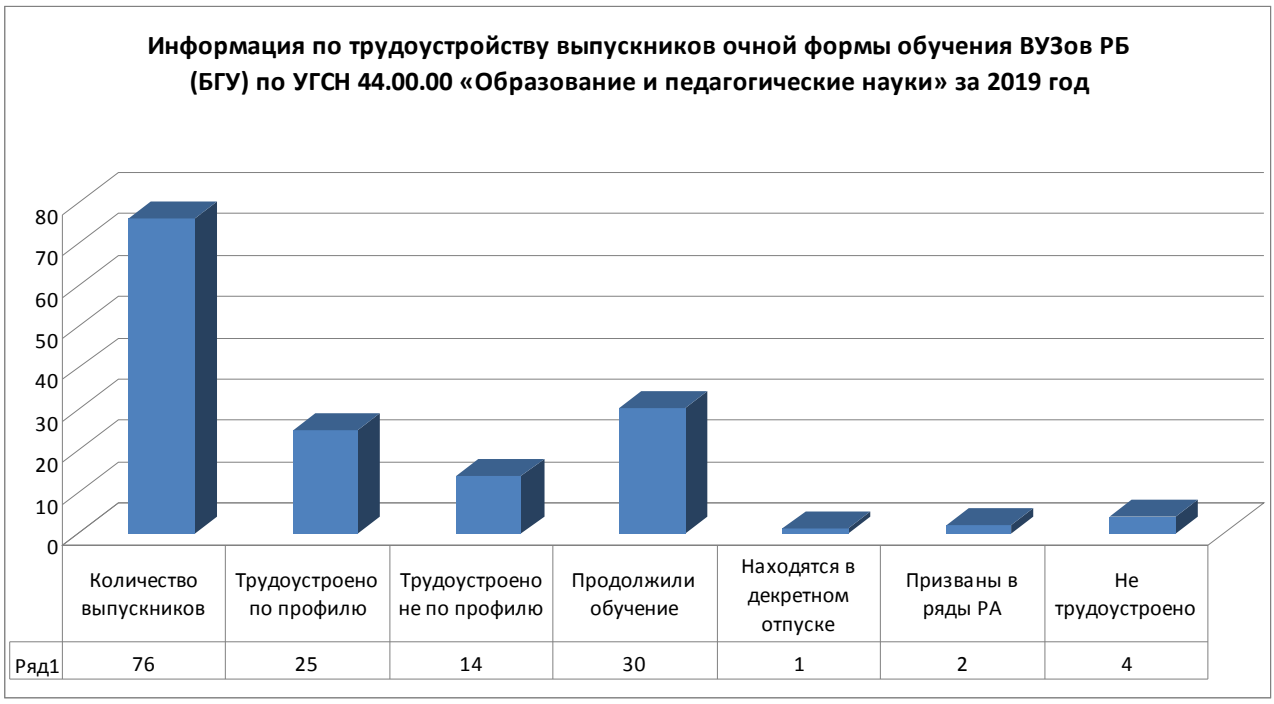


Рисунок 3 – Информация по трудоустройству выпускников очной формы обучения ВУЗов РБ (БГУ) по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» за 2019 год

Рисунок 4 – Информация по трудоустройству выпускников заочной формы обучения ВУЗов РБ (БГУ) по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» за 2019 год

Конечно же, решение проблемы дефицита в педагогических кадрах невозможно без государственного заказа через выделение контрольных цифр приема. К примеру, Бурятскому государственному университету имени Доржи Банзарова в 2016, 2017, 2018 и 2019 годах были утверждены следующие контрольные цифры приема по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» соответственно по годам: 41, 45, 87 и 96 бюджетных мест по направлениям подготовки бакалавриата (очная форма обучения).

Кроме этого, особое внимание необходимо уделить проблеме закрепления молодых специалистов в средних общеобразовательных школах, которая возникает непосредственно в процессе работы. Невысокая заработная плата (в среднем около 14 тысяч рублей), неустроенность в жилищно-бытовом плане, завышенные требования родительской общественности и прочее, конечно же, играют немаловажную роль в данном вопросе. Но, как известно, с 1 января 2020 года начнет функционировать федеральная программа «Земский учитель», которая, на наш взгляд, отчасти поможет решить не только проблему закрепления молодых специалистов на местах, но и проблему дефицита в педагогических кадрах.

Список литературы

1. Барлуков А. М. О профессиональном становлении и востребованности выпускников Бурятского государственного университета имени Доржи Банзарова / А. М. Барлуков // Теоретические и практические аспекты науки и образования: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции (г. Волгоград, 10 июня 2019 г.). – Волгоград : СМИ «Научный руководитель», 2019. – С. 6-11.

2. Практика и содействие трудоустройству [Электронный ресурс] // Официальный сайт Бурятского государственного университета имени Доржи Банзарова – URL: http://www.bsu.ru/university/employment/ (дата обращения: 27.09.2019).

УДК 331.53:378

ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА И СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛИЦ С ОВЗ И ИНВАЛИДНОСТЬЮ (ИЗ ОПЫТА ТГПУ ИМ. Л.Н. ТОЛСТОГО)

Будникова С.П., канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», Россия

По состоянию на 1 ноября 2018 года, согласно данным Федерального реестра инвалидов, в нашей стране насчитывалось более 12 млн. инвалидов, в том числе 665,7 тыс. детей-инвалидов, а детей с ОВЗ 1,7 млн. (8 %). Законодательство в России все более активно защищает права лиц с ОВЗ и инвалидностью. Сфера образования здесь не является исключением. В последние годы расширяется практика инклюзии и в высшем образовании. В вузах ежегодно растет

количество абитуриентов и студентов с ОВЗ и инвалидностью. Основной целью включения этой категории граждан в процесс получения профессионального образования – это их социализация и интеграция в экономику, создание условий для самореализации и материальной независимости.

Можно отметить, что проблемы профориентационной работы в вузе и дальнейшее трудоустройство лиц с ОВЗ и инвалидностью на сегодняшний день становится все более актуальными [1]. Профориентационная работа должна учитывать состояние здоровья, перспективу создания комфортных и отвечающих потребностям обучающихся с различными ОВЗ условий, а также перспективы их дальнейшего трудоустройства, ведь целью профессионального обучения является профессиональная самореализация.

Целый ряд факторов осложняют трудоустройство выпускникам с ОВЗ: на рынке труда у них меньшая конкурентоспособность, по сравнению с рекрутами без ОВЗ; мало подходящих вакансий; отсутствие специально обустроенных рабочих мест; не всегда есть возможность дистанционной работы; отсутствие стимулирующих льгот у работодателей; нежелание работодателей трудоустраивать граждан с ОВЗ, несмотря на имеющиеся льготы; сами граждане с ОВЗ опасаются потерять пенсионные выплаты в связи с трудоустройством и др. Современное законодательство РФ в области защиты прав инвалидов и лиц с ОВЗ достаточно развито, но на практике инвалиды не застрахованы от безработицы. Причинами безработицы лиц с ОВЗ зачастую становятся нежелание работодателей принимать их на работу, нарушение в отношении них трудового законодательства. Работодатели порой демонстрируют негативное отношение к приему работников с ОВЗ и инвалидностью, так как полагают, что законодательство практически не поощряет, а больше принуждает брать эту категорию граждан на работу, что «не выгодно и обременительно». Неразвитая инфраструктура городов и предприятий, транспорта осложняет мобильность лиц с ОВЗ и инвалидов, а необходимость в специальном оборудовании рабочего места и условиях труда не способствуют скорому трудоустройству. Часто граждане с ОВЗ проигрывают в конкурентной борьбе на рынке труда по уровню профессионализма и квалификации.

Согласно статистическим данным, в настоящее время в РФ стабильную работу (работают не менее четырех месяцев в году) имеют 28 % инвалидов трудоспособного возраста (https://rosmintrud.ru/social/80). Планируется, что к 2025 году этот показатель должен вырасти до 50 %. Безусловно, не все лица с ОВЗ и инвалиды могут и должны быть трудоустроены. Однако тем из них, кто желает и может работать, необходимо предоставить эту возможность.

На законодательном уровне разработан ряд программ для помощи лицам с ОВЗ и инвалидов. Так в 2017 году все регионы РФ приступили к реализации региональных программ сопровождения инвалидов молодого возраста при трудоустройстве, а с 1 января 2019 года действует федеральный закон РФ от 29 декабря 2017 года № 476-ФЗ, определивший новую государственную услугу по сопровождению при содействии занятости инвалидов.

Работа по трудоустройству лиц с ОВЗ начинается еще в период их профессионального образования. Ежегодно в наш университет поступает от 1,6 %

до 1,8 % абитуриентов с инвалидностью и от 5 % до 5,6 % лиц с ОВЗ, то есть порядка 7 % наших студентов являются людьми с особыми потребностями. Аналогичные показатели мы имеем при выпуске.

В ТГПУ им. Л.Н. Толстого уже три года реализуется специальная программа содействия трудоустройству и постдипломного сопровождения выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, которая предусматривает проведение комплексного анализа проблем и перспектив профессионального образования лиц с ОВЗ, возможностей их оптимального трудоустройства. В университете действует Центр профессиональной ориентации, довузовской подготовки и содействия трудоустройству выпускников (далее – Центр ПОДПиСТВ), который координирует работу по профессиональной ориентации и дальнейшему трудоустройству этой категории студентов. В процессе образования и профориентационной работы применяются инклюзивный подход, вариативные модели, дистанционные технологии, учитывающие потребности этой категории студентов. Предусмотрена работа по их социализации. В тесном взаимодействии с Министерством труда и социальной защиты Тульской области, Центрами занятости г. Тулы и районов области проводится работа по подбору оптимальных мест трудоустройства, осуществляется работа по социально-профессиональной адаптации и интеграции инвалидов и лиц с ОВЗ.

Центр ПОДПиСТВ осуществляет полное сопровождение процесса трудоустройства инвалидов. Это включает изучение профессиональных интересов, профориентационные консультации и тестирование, консультации по эффективному поиску работы, встречи с профильными работодателями, помощь в составлении резюме и подготовка к собеседованию с работодателем, информирование об актуальных вакансиях, консультирование по региональным и федеральным льготам и мерам социальной защиты для данной категории граждан. Центр оказывает психологическую поддержку и адаптивную квалифицированную помощь. В течение трех лет после окончания вуза осуществляется мониторинг профессиональной карьеры выпускников с ОВЗ и инвалидов.

Центр ПОДПиСТВ ТГПУ им Л.Н. Толстого проводит ежегодный мониторинг трудоустройства инвалидов и выпускников с ОВЗ. Университет оканчивают 87-93 % инвалидов и лиц с ОВЗ (от числа поступивших на обучение). Анализ занятости показывает, что практически все выпускники этой категории заняты. В течение последних 5 лет 62-67 % трудоустраиваются по полученной специальности, 17%-22 % – продолжают обучение в магистратуре. Оставшиеся либо не определяются сразу с местом работы, либо предпочитают не работать, получая соответствующее пенсионное обеспечение.

Проблема интеграции трудоспособных инвалидов и лиц с ОВЗ с учетом их состояния и возможностей, безусловно, является крайне важной. Развитие системы мер поддержки инвалидов и лиц с ОВЗ способствует их адаптации, снижает социальную напряженность в обществе. В последние годы для этого предпринимается много усилий. Но остается еще много неразрешённых задач. Вузы сегодня конкурируют между собой в сфере образовательных услуг, прежде всего через конкуренцию своих выпускников на рынке труда. Университе-

там необходимо вести серьезную работу для повышения конкурентоспособности своих выпускников, в том числе и выпускников с ОВЗ и инвалидов.

Список литературы

1. Гарькин И.Н., Медведева Л.М. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья // Образование и наука в современном мире. Инновации. № 6(2). 2016. С. 7-13.

УДК 331.53

ФРИЛАНС КАК СПОСОБ ЗАРАБОТКА ДЛЯ ДИЗАЙНЕРОВ

Веретенникова Н.Г., магистрант,
Зварич А.Ю., магистрант
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

Проблема трудоустройства остро стоит в современном мире. Выбирая будущую профессию, необходимо исходить не только из своих желаний, но и проводить мониторинг рынка труда.

Как же обстоят дела в сфере дизайна? В целом дизайн – востребованная профессия в настоящее время. Возможности для реализации широко представлены на рынке, а благодаря фрилансу их становится еще больше.

Фриланс – это способ удаленного заработка. Благодаря своей специфике он стал очень популярен среди дизайнеров. Фриланс позволяет находить заказчиков в любой точке мира и работать с ними на расстоянии, достаточно иметь хороший интернет. Это очень удобно, ведь дизайнеру не нужна личная встреча: достаточно получить задание в любом формате (текст, видео- или аудиозапись) и начать его выполнять.

Многие начинающие дизайнеры предпочитают фриланс студии/офису. В чем же плюсы такого вида заработка (рис. 1).

Как уже было сказано выше, нет необходимости постоянно находиться рядом с начальством. Географическое положение фрилансера ни от кого не зависит и обуславливается лишь его желанием. Он может позволить себе свободное перемещение, если это не влияет на работу.

Также фриланс позволяет реализовать себя в разных направлениях дизайна: фрилансер может позволить взять заказ как по логотипам, инфографике или визиткам, так и по созданию сайтов или проектированию мебели.

Одним из самых больших плюсов является свободный график. Фрилансер сам себе начальник, поэтому сам регулирует рабочие часы. Неважно, работает ли он днем или ночью, главное, чтобы заказ был выполнен вовремя и качественно.

Несмотря на несомненное преимущество самостоятельного распределения своего времени, это является и большой ответственностью. Фрилансеру нужно иметь сильную волю и самодисциплину, чтоб не лениться.

Еще одним достоинством данной работы можно считать неограниченный доход. Фрилансер сам себе устанавливает необходимую заработную плату, к

которой в дальнейшем стремится. Но данный пункт является преимуществом лишь в том случае, когда ты готов постоянно трудиться и искать новых клиентов, но и получать, соответственно, справедливую оплату. Для остальных же проще работать в студии и получать стабильную, может быть не сильно высокую, зарплату.

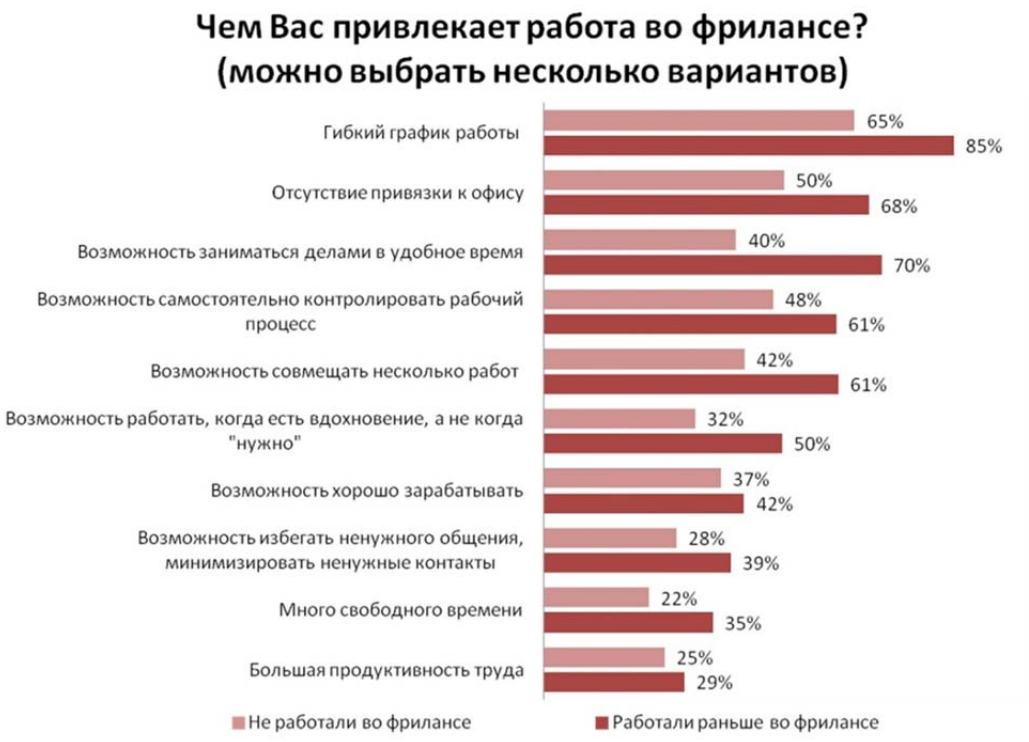


Рисунок 1 – Результаты опроса «Чем привлекает работа во фрилансе»

За большой свободой стоит большая ответственность. Не каждому человеку хватит сил и знаний, чтобы отвечать за все сферы своей работы: официальное оформление занятости, оплату налогов, разбирательство с недобросовестными клиентами и т.д.

Так как это довольно новый вид заработка, многие нюансы можно решить, только столкнувшись с ними. Отличным решением было бы, если университеты рассказывали более подробно о фрилансе, а не только о работе на заводе или в офисе.

В век интернета и развития информационных технологий не удивительно, что фриланс получил широкое распространение. Но где искать клиентов фрилансеру (рис. 2)?

Сейчас возможно выбрать сайт для поиска работы на любой вкус. Например, биржа фриланса Fl.ru, где находится самая большая база заданий. Каждый день она пополняется новыми проектами, а также часто проводятся конкурсы. Существенным минусом данной биржи является большая конкуренция и необходимость покупки PRO-аккаунта для возможности отклика на задания.

Также дизайнеру может быть интересна биржа Youdo.com. Там выкладываются задания из различных сфер услуг, но и по дизайну можно найти много интересного. Данный сайт менее популярен, чем Fl.ru, но также достоин внимания. За возможность подачи заявки на выполнение какого-либо задания необходимо заплатить определенную сумму, но она обычно невелика. В первые сути после регистрации дается безлимитный доступ к откликам, поэтому можно попытать силы в как можно большем количестве заданий.

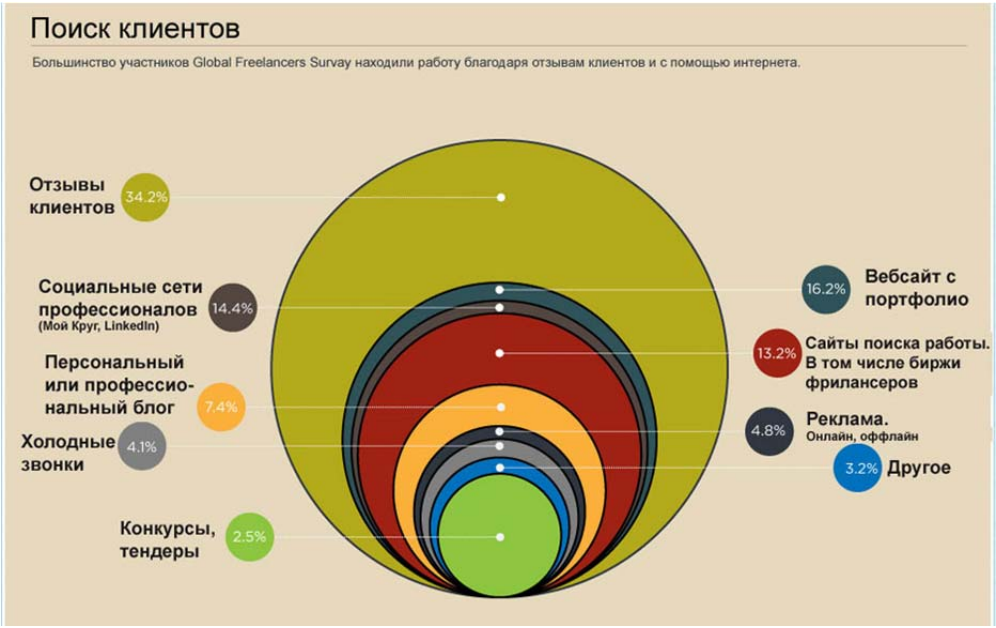


Рисунок 2 – График «Где искать клиентов»

Интересным вариантом для фрилансеров является сайт Work-zilla. Он отлично подходит новичкам, так как там можно найти много несложных заданий. Суть работы схожа с остальными подобными сайтами: необходимо пройти регистрация, заплатить за подписку и приступить к поиску заказчиков.

Новым форматом в сфере фриланса являются сайты Kwork и Moguza. Если обычно на биржах заказчики выставляют задания, а фрилансеры отзываются на них, но тут все иначе: фрилансеры оформляют свои услуги, указывая цены на них, а клиент сам ищет и обращается к наиболее понравившемуся исполнителю.

Очень популярным способом приобретения базы клиентов является создание страницы в какой-либо социальной сети. Это может быть Instagram, Facebook, ВКонтакте и т.п. Продвигая свою страницу, покупая рекламу, можно приобрести большое количество подписчиков, которые в свою очередь являются потенциальными клиентами.

Но не все заказчики, обращающиеся к фрилансерам, активные пользователи интернета, поэтому большой процент в поиске исполнителя приходится на отзывы клиентов.

Таким образом, можно сделать вывод: чтобы продуктивно искать заказчиков и иметь большую базу клиентов стоит прорабатывать все сферы, где их

можно найти. Не стоит забывать даже о самых, казалось бы, не очевидных местах, так как заказ может появиться в любое время в любом месте.

К сожалению, в России можно работать официально фрилансером, только если гражданин зарегистрировался в качестве индивидуального предпринимателя или юридического лица.

Конечно, для официального оформления работ между заказчиком и исполнителем можно воспользоваться договором подряда, возмездного оказания услуг или авторского заказа. Но чаще всего клиенты отдают предпочтение именно индивидуальным предпринимателям или юридическим лицам, так как это избавляет их от лишних трудностей по выплате налогов и пенсионных отчислений.

В настоящее время в России действует «эксперимент» для самозанятых: данные граждане при нежелании оформляться как индивидуальные предприниматели или юридические лица могут зарегистрироваться в приложении «Мой налог» и таким образом получить статус самозанятых.

В данный момент это носит исключительно экспериментальный характер, поэтому доступно не для всех регионов страны и имеет ряд существенных недоработок.

Чтобы максимально социализировать фриланс, необходима качественная поддержка государства. На данный момент очень многие работают не официально, так как не хотят обременять себя трудностями в виде оформления ИП или ООО. Без продуманной структуры связи исполнитель-клиент-государство фриланс никогда не станет предельно чистым и удобным видом заработка.

Несмотря на многие трудности, все больше дизайнеров обращаются к такому виду заработка, как фриланс. Он позволяет им открывать себя, с профессиональной точки зрения, с новой стороны, расширять свои возможности и знания. Также фриланс дает дизайнеру возможность максимально самореализоваться и достойно зарабатывать на своем любимом деле.

Список литературы

1. Мурадова А. Фриланс. Когда сам себе начальник. М.: Изд-во Альпина Паблишер, 2007. 96 с.

2. Шонесси А. Как стать дизайнером, не продав душу дьяволу. СПб.: Изд-во Питер, 2015. 208 с.

3. Бизнес, экономика, финансы [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.bzns.info/frilans-pokoryaet-rossiyu/ (дата обращения 26.09.19).

4. Интернет-клуб успешных фрилансеров [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://fl-club.com/frilans-za-i-protiv-6-mifov-ob-udalennoj-rabote/ (дата обращения 26.09.19).

5. Энциклопедия российского бизнеса Openbusiness [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.openbusiness.ru/html/arhitekt2.htm (дата обращения 26.09.19).

6. HR-Сообщество и Публикации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/frilans-za-i-protiv (дата обращения 26.09.19).

УДК 331.53

ПРАКТИКИ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ В НОВОМОСКОВСКОМ СТРОИТЕЛЬНОМ КОЛЛЕДЖЕ

Голубкова Н.П., заведующий центром профориентации и содействия трудоустройству выпускников

ГПОУ ТО «Новомосковский строительный колледж», Россия

Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебного заведения, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Входя в трудовую деятельность в новых социально-экономических условиях, выпускник должен адаптироваться к социальным институтам, регулирующим занятость. Это порождает определенные трудности, связанные с процессом освоения соответствующих «правил поведения» на рынке труда занятости.

Перед педагогическим коллективом при подготовке студентов стоит задача формирование профессиональных компетенций с учетом требований Федерального образовательного стандарта: работа в новых условиях; принятие решений; работа в коллективе, в команде; умение общаться; брать на себя ответственность.

В 2010 году в колледже создано подразделение Центр профориентации и содействия трудоустройству выпускников (далее Центра). Деятельностью Центра является создание системы содействия трудоустройству выпускников, студентов колледжа, их профессиональная ориентация на рынке труда [2], информирование о предприятиях, учреждениях, востребованных вакансиях в регионе и профессиональная ориентация выпускников школ с целью привлечения их для получения среднего профессионального образования.

Важным качеством студента по окончании колледжа становиться его мобильность и профессиональность при поиске работы.

Центр реализует работу по профессиональной социализации студентов и выпускников колледжа, знакомит с предприятиями и организует мероприятия по содействие трудоустройству выпускников.

Взаимодействует с работодателями – предприятиями и организациями города по вопросам заключения договоров о социальном партнёрстве, трехсторонних договоров по вопросам прохождения производственных практик студентами, договоров о дуальном обучении. Среди которых АО «Первомайский завод ЖБИ», ООО «Новомосковск - ремстройсервис»; ООО «КНАУФ ГИПС Новомосковск»; АО «Новомосковский завод керамических изделий»; ОАО «Новомосковский институт азотной промышленности». Руководители производственных подразделений предприятий: ООО «Новомосковск – ремстройсервис»; ОАО «Новомосковский институт азотной промышленности», ООО «Торгстрой» возглавляют Итоговую государственную аттестационную комиссию выпускников и квалификационных экзаменов (рис. 1).

С целью формирования готовности студентов к профильному и профессиональному самоопределению Центр проводит консультации и информирует студентов и выпускников колледжа по вопросам занятости и трудоустройства на предприятия социальных партнеров. Знакомит студентов с сайтом Центра,

где на страницах представлены сведения о доступных вакансиях ведущих информационных порталов по трудоустройству и гиперссылки на сайты социальных партнеров. Кроме того, постоянно обновляется информация о вакансиях предприятий на информационных стендах колледжа.

Рисунок 1 – Встреча с работодателями по развитию социального партнёрства

В помощь трудоустройству выпускников Центр организует встречи с руководителями и представителями кадровых служб ООО «Новомосковск - Ремстройсервис» в соответствии с профилем специальности выпускников.

Центр организует экскурсии студентов и преподавателей колледжа с целью знакомства с производством, условиями труда и развития профессиональных компетенций совместно с предприятиями: ООО «Новомосковск - ремстройсервис», АО «Первомайский завод железобетонных изделий»; МКО «Дорожное хозяйство»; ООО «КНАУФ ГИПС Новомосковск»; ООО «НовомосковскГаздеталь» (рис. 2).

Ежегодно во встречах с выпускниками принимают участие работники Центра занятости города (ЦЗН), где они разъясняют действующую Программу ЦЗН для выпускников, ситуацию на рынке труда, о востребованных рабочих профессиях, на групповых консультациях со студентами выпускных групп составляют резюме.

Центр проводит мониторинг для формирования прогноза по каналам распределения среди студентов выпускных групп. Полученные сведения формируются в электронную базу данных «Выпускник». Итоги мониторинга среди выпускников колледжа показывают возможности и желания выпускников:

– продолжение учебы по очной форме обучения в вузе,

– призыв в ряды Вооруженных Сил РФ,
– трудоустройство.

Рисунок 2 – Экскурсия студентов колледжа на предприятие ООО "КНАУФ ГИПС НОВОМОСКОВСК

Центр организует встречи с представителями высших учебных заведений городов Тулы, Москвы, Белгорода и др. С целью получения высшего образования для желающих продолжить обучение после окончания колледжа вузы проводят тестирование. Ежегодно более 20 % выпускников по окончании колледжа продолжают обучение в вузах.

В рамках сотрудничества с Тульским государственным университетом в колледже регулярно проходят встречи студентов выпускных групп с руководителем Регионального центра содействия трудоустройству Тульского государственного университета В.Б. Морозовым [1]. Посещения студентами тематических встреч по навыкам эффективного трудоустройства и способам построения карьеры проводятся в форме мастер-класса с элементами викторины, в которой студенты не только слушают, но и принимают участие и получают призы. Темы встреч полезны и актуальны для будущих выпускников при трудоустройстве на работу.

Ежегодное проведение тематических научно-практических конференций в колледже по итогам производственной практики студентов с участием представителей от работодателей. В своих выступлениях студенты анализируют учебно-производственную работу, показывают умение самостоятельно оценивать факты и явления, связь теории и практики (рис. 3).

Центр проводит тестирование выпускников колледжа, работающих выпускников на удовлетворенность качеством полученных знаний, навыков и работодателей на оценку удовлетворенности качеством подготовки для выполнения профессиональных обязанностей. По результатам тестирования разрабаты-

ваются организационно-методические мероприятия по корректировке учебной документации.

Рисунок 3 – Круглый стол «Итоги производственной практики студентов»

Результаты удовлетворенности выпускников качеством подготовки в колледже отражены на диаграмме (рис. 4.)

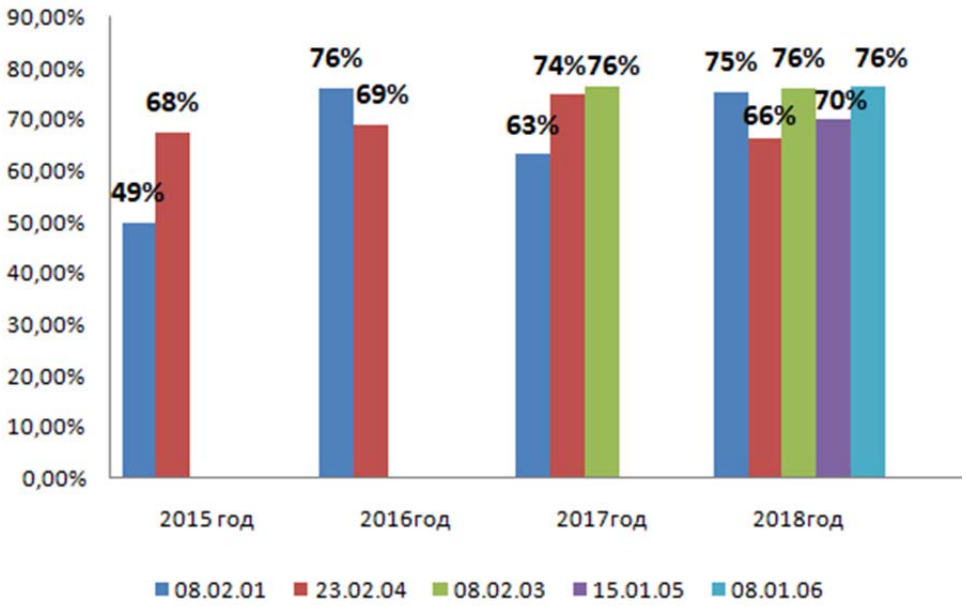


Рисунок 4 – Диаграммы удовлетворенности выпускников качеством подготовки в колледже по специальностям и профессиям с 2015 года по 2018 год

Список литературы

1. Морозов В.Б. Научно-методические аспекты формирования профессиональных компетенций рекрута у студентов и выпускников технических специальностей // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-2. С. 376-383.

2. Морозов В.Б. Субъектно-деятельностный анализ профессиональной ориентации // Вестник ГОУ ДПО ТО "ИПК и ППРО ТО". Тульское образовательное пространство. 2019. № 3. С. 109-112.

УДК 331.108.3

К ВОПРОСУ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Гришина С.А., канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», Россия

В современном обществе успешное трудоустройство является основой уровня благосостояния, реализации жизненных целей, воплощение полученных навыков и компетенций, важной частью социальной жизни человека. На каждом этапе жизненного пути вопросы трудоустройства являются чрезвычайно важными, но период первичного трудоустройства следует выделить особо, так как в это время еще нет профессионального опыта, зачастую присутствуют неуверенность в собственных силах, стресс от перехода на новый этап жизненного пути, желание реализоваться, необходимость заработка средств на существование и т.д.

Сказанное особенно актуально для студентов и выпускников высших учебных заведений, поскольку для них важно получить отдачу от затраченных усилий, времени, и средств на получение высшего образования, желание найти работу по специальности, но, как правило, на рынке труда специалистов конкуренция достаточно высока. Это подтверждают данные Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России), которое составило рейтинг самых востребованных профессий, опубликованный в Справочнике профессий [1]. Рейтинг был составлен в мае 2019 года на основе опроса 26900 организаций, востребованность определялась как частота упоминания респондентами (таблица).

Рейтинг профессий – ТОП 20

№ в рейтинге	Наименование профессии
1.	Продавец-кассир
2.	Повар
3.	Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования
4.	Юрист

Окончание таблицы – Рейтинг профессий – ТОП 20

5.	Специалист по социальной работе
6.	Специалист по закупкам
7.	Педагог дополнительного образования детей и взрослых
8.	Медицинская сестра
9.	Делопроизводитель
10.	Бухгалтер
11.	Педагог-дефектолог
12.	Социальный работник
13.	Фармацевт
14.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
15.	Программист
16.	Слесарь аварийно-восстановительных работ в водоснабжении и водоотведении
17.	Водитель автомобиля
18.	Официант (бармен)
19.	Горничная
20.	Пекарь

Из таблицы видно, что из топ-20 самых востребованных профессий менее половины предусматривают высшее образование соискателей. Это следует также из диаграммы на рис.1, приведенной в том же источнике [1].

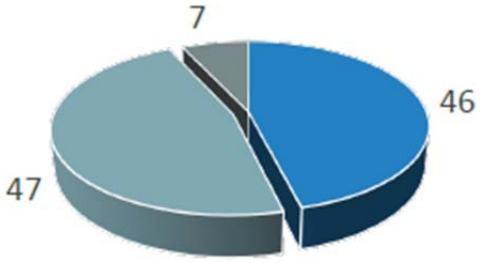


Рисунок 1 – Востребованный уровень квалификации, %

На рис. 2 приведена диаграмма [1], иллюстрирующая распределение причин появления вакансий в организациях.

Из последней диаграммы видно, что основной причиной востребованности организациями специалистов является текучесть кадров, что может означать неудовлетворенность персонала предлагаемыми условиями труда, а следовательно, качество вакансий по самым востребованным профессиям, вероятно, не удовлетворит соискателей. Поводом для оптимизма может служить то, что суммарно 50 % причин появления вакансий приходится на расширение производства, получение новых заказов, освоение новых видов продукции, услуг,

модернизация производства, применение цифровых технологий, применение робототехники.

Рисунок 2 – Причины востребованности профессий, %

Из сказанного следует сделать вывод о том, что конкуренция на рынке труда для выпускников ВУЗов существенна. Особое внимание следует уделить вопросам повышения конкурентоспособности будущих учителей, поскольку согласно исследования Министерства труда, проведенному в июле 2019 года, на основании данных Росстата по спросу на персонал в крупных и средних организациях, самой невостребованной профессией на конец 2018 года являлась профессия учителя - спрос на педагогов средней школы составляет один процент (в 2016 году он был на уровне 0,7 процента) [2]. Здесь основную причину видят именно в заполненности рабочих мест, которых достаточно много.

Среди мер, которые применяются в вузах с целью повышения конкурентоспособности выпускников, несомненно, следует отметить постоянный контакт с работодателями. Образовательные стандарты предъявляют требования к высшим учебным заведениям по привлечению в качестве преподавателей таких специалистов.

Так, согласно требованиям пункта 7.2.4. Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) для бакалавриата направления подготовки 38.03.02 Менеджмент «Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата (имеющих стаж работы в данной

профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу бакалавриата, должна быть не менее 10 процентов»[3]. Аналогичные требования содержат стандарты по другим направлениям подготовки. Стандарты нового поколения (ФГОС ВО (3++)) с учетом требований профессиональных стандартов, утвержденных к настоящему времени, также содержат подобную норму.

В утвержденном Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования для бакалавриата по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) указано: «Не менее 10 процентов численности педагогических работниковОрганизации, участвующих в реализации программы бакалавриата, и лиц, привлекаемых Организацией к реализации программы бакалавриата на иныхусловияхисходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны являться руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет)» [4].

Высшие учебные заведения, соблюдая данные нормативы, должны способствовать таким взаимоотношениям с привлекаемыми специалистами, которые будут способствовать дальнейшему трудоустройству студентов. Это могут быть беседы со студентами о положении дел в организации, на рынке труда в отрасли в целом, требования к соискателям, выполнение курсовых, научных работ по направлениям деятельности конкретной организации.

С точки зрения процесса обучения в целом, на наш взгляд, целесообразно с первого курса ориентировать студентов на цели и задачи, которые могут возникнуть в ходе поиска работы. Кураторам групп, преподавателям выпускающей кафедры во время проведения занятий и внеучебных мероприятий желательно постоянно ориентировать студентов на будущее трудоустройство. Из опыта кафедры экономики и управления ТГПУ им. Л.Н. Толстого можно привести такой пример. Студент направления подготовки Экономика, имеющий отличную успеваемость по дисциплинам профессионального цикла, по окончании бакалавриата хотел трудоустроится в один из крупных банков Тулы, с которым у университета имеется договор о практиках студентов. Однако, данная организация предпочитает брать на работу выпускников, имеющих в приложении к диплому оценки «хорошо» и «отлично», а данный студент на первом курсе имел несколько оценок «удовлетворительно».

Таким образом, высокая конкурентность на рынке труда среди молодежи, окончивших высшие учебные заведения, требует от вузов разработки и внедрения серьезных решений, которые будут способствовать успешному трудоустройству выпускников.

Список литературы

1. Результаты исследования по актуализации перечня профессий рабочих и специалистов среднего звена, востребованных на рынке труда [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федера-

ции[сайт]. [2019]. URL:http:// http://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media / Оррос_СРО.pdf (дата обращения: 28.09.2019).

2. В России назвали самые невостребованные профессии[Электронный ресурс]// Комсомольская правда[сайт]. [2019]. URL: https://www.kp.ru/online/news/3545377 (дата обращения: 28.09.2019).

3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» [Электронный ресурс]// Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования [сайт]. [2019]. URL:http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380302_B_15062018.pdf (дата обращения: 28.09.2019).

4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки «Педагогическое образование» (с двумя профилями подготовки) [Электронный ресурс]// Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования [сайт]. [2019]. URL: http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/440305_B_3_16032018.pdf (дата обращения: 28.09.2019).

УДК 331.52

МОНИТОРИНГ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ НА РЫНКЕ ДИЗАЙНА

Губарев Т.С., студент

ФГБОУВО «Тульский государственный университет», Россия

Цель анализа рынка труда – выявить уровень баланса, соотношения спроса и предложения.

Основные направления анализа:

1) анализ незанятого населения (по территории, профессиям, социально-демографическим характеристикам);

2) анализ распределения вакантных рабочих мест для студентов в (по территории, отраслям, профессиям);

3) сопоставительный анализ количественных и качественных параметров неукомплектованных (свободных) рабочих мест и незанятого населения;

4) подведение итогов и формирование предложения по текущей ситуации в регионе

В данной работе проведен анализ и мониторинг рынка дизайна по Тульской области и поиск ответов на вопросы: Какая специализация, в рамках дизайна, больше всего востребована в регионе? Какие работодатели в настоящее время предлагают лучшие условия?

Дизайн - это профессия будущего. В то время, тогда тяжелый физический труд механизируется и автоматизируется, творческие задачи остаются по силам только человеку. Рынок данного ремесла разнообразен и повсеместно развивается, рождая новые ответвления этой профессии. Ее суть понятна не всем, и, соответственно, соотношение труда и оплаты справедливо далеко не во всех регионах. Не все работодатели в полной мере осознают объем работы дизайнера,

из-за чего формируют невыгодные предложения. При этомдизайнеры – выпускники профильных вузов, чаще всего без опыта работы, сталкиваются с трудностями в нахождении способа заработка по профессии. Причиной этому может служить отсутствие опыта обращения в рекрутинговые агентства или невостребованность определенного направления профессии в регионе.

Рассматриваемая профессия включает несколько профилей и специализаций, в том числе:

1) промышленный дизайн;
2) веб–дизайн и графический дизайн;
3) дизайн интерьеров.

Промышленный дизайн отвечает за то, каким будет окружающий нас предметный мир. Профессия частично развивалась на основе принципов архитектуры, с тем отличием, что архитектура направлена на пространство, а промышленный дизайн – на элементы предметного мира.

Основные задачи, стоящие перед промышленным дизайнером:

1)исследовать проектную ситуацию,
2) определить экстерьер вещи и средовое окружение;
3) определить функциональное назначение вещи;
4) выявить особенности структуры и компоновки;
5) выполнить формообразование вещи и визуализацию.

В некоторых случаях работнику этой профессии необходимо сочетать в себе навыки художника и инженера-конструктора. Так же, от промышленного дизайнера часто требуется знание программ 3D-визуализации.

Графический дизайн – это средство визуальной коммуникации. Или, другими словами, олицетворение идей, смыслов и ценностей через графику, шрифты, видео и т.п. Графические дизайнеры занимаются брэндингом, дизайном упаковки, типографикой и компьютерной визуализацией.

Дизайн интерьера - это разноплановая работа, в которой творческие и технические решения применяются совместно для достижения общей задачи – создания комфорта и уюта вашего дома. Решения должны быть функциональны, повышать настроение и качество жизни людей, быть эстетически правильны. Специалисты данной области исследуют стиль и его соответствие будущим технологиям, окружающей среде, архитектуре и потребностям жильцов. Дизайн интерьера - это творческая интеграция формы, материалов, функции и эстетики внутреннего пространства.

Все ли эти направления в полной мере востребованы в городах Тульской области? Или скорее наоборот, претерпевают ощутимый кризис? Правительство Тульской области опубликовало в общем доступе информацию «Об утверждении регионального списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования», и, как ни странно, профессия дизайнера туда не входит. Учитывая факт, что деятельность дизайнеров официально была занесена в перечень вузовских специальностей России всего несколько десятилетий назад, можно посчитать ситуацию с дизайном в Тульской областистандартной. Но, по данным ведущего отраслевого издания по поиску работы, художественно-

техническая деятельность стабильно входит в первую десятку самых популярных профессий в России. В 2014 году специальности 3D-дизайнер и веб-дизайнер поднялись на вторую и третью строчку рейтинга соответственно. И спрос на работников этой отрасли, по прогнозам экспертов, будет только расти.

Чтобы более подробно рассмотреть ситуацию рынка дизайна в Тульской области и разобраться во всех резонансах со спросом и предложением, стоит рассмотреть список вузов, готовящих специалистов данной области. Из университетов, предоставляющих диплом бакалавра и магистра дизайна в г. Тула, можно выделить только Тульский государственный университет, колледж «Строительства и отраслевых технологий» и ГПОУ ТО Тульский колледж искусств им. А. С. Даргомыжского.

Соответствует ли количество выпускников дизайна востребованности профессии в регионе?

Согласно сведениям о трудоустройстве выпускников кафедры «Дизайн» за 2018 год, Тульский государственный университет выпустил 25 бакалавров, из которых 17 трудоустроилось (рис. 1).

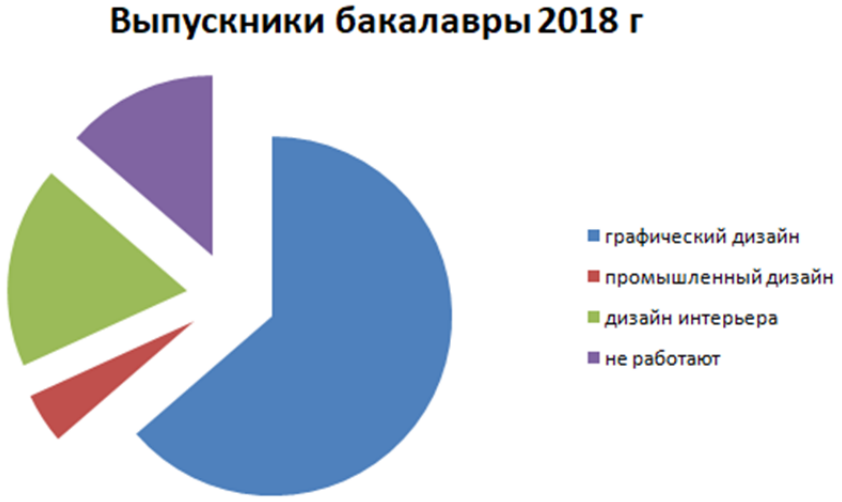


Рисунок 1 – Диаграмма «Соотношение трудоустройства студентов»

На основе сопоставительного анализа трудоустройства выпускников стоит отметить, что графическим дизайном занимается большая их часть, не зависимо на каком профиле обучался студент. В олицетворении идей и смыслов через графику, шрифты и видео нуждаются большинство работодателей Тульской области, что объясняется быстро растущей популярностью веб-дизайна и, соответственно, спроса на него (рис. 2).

Веб-дизайнер – это тот, с кого начинается создание любого сайта. Он не только выполняет красивое оформление, но и анализирует поведение пользователей. Веб-дизайнер проектирует интерфейсы, а так же рисует сайты для компаний, интернет-магазинов и др.. Чаще всего сотруднику этой профессии мало уметь рисовать или только верстать. Хорошему специалисту в области веб-дизайна часто приходится сочетать множество умений, таких как: аналитика потребностей пользователей, переговоры с заказчиками, написание текста и другие.

Рисунок 2 – Диаграмма «Вакансии для дизайнеров за сентябрь 2019 г»

Сравнительным анализом популярных источников, специализирующихся на поиске работ, можно выделить востребованность дизайнеров интерьера и, в меньшей степени, художников-конструкторов. Но, независимо от числа вакансий, художникам конструкторам предлагают высокую зарплату (табл. 1-3).

Таблица 1 – Потенциальные вакансии для промышленных дизайнеров за сентябрь 2019 г.

Специализация	Зарплата, руб.	Район	Организация, источник вакансии	Дата актуальности	Вакансии
Художник-конструктор (дизайнер)	от 25000 до 30000	г Тула	СПЕКТР Молодежный Центр МБУ	02.09.19	1
Художник-конструктор (дизайнер)	от 35000 до 35000	Узловский муниципальный район, Сельские поселения Узловского муниципального района	ООО "Клишировка Юньчэн"	29.08.19	1
Художник конструктор		г. Тула	СПЕКТР Молодежный Центр МБУ	26.09.19	11
Художник-конструктор (дизайнер)	от 20000	Тепло-Огаревский муниципальный район, рабочий поселок Теплое	ООО "Тульский пионер"	02.09.19	22

Таблица 2 – Потенциальные вакансии для дизайнеров интерьера за сентябрь 2019 г.

Специализация	Зарплата, руб.	Район	Организация, источник вакансии	Дата	Вакансии
Дизайнер студии кухни	28 140-34 800	г. Тула	OBI	2019.09	1
Дизайнер-замерщик мебели	от 40 000	г. Тула	Прямой работодатель	2019.09	1
Дизайнер интерьеров	25 000-50 000	г. Тула	Декоратор	2019.09	1
Дизайнер мебели и интерьера	25 000-50 000	г. Тула	Студия уюта	2019.09	1
Дизайнер интерьера	договорная	г. Тула	HR770	2019.09	1
Дизайнер по текстилю	от 35 000	-	Козлова Е. В.	-	1

Таблица 3 – Потенциальные вакансии для графических дизайнеров за сентябрь 2019 г.

Специализация	Зарплата, руб.	Район	Организация, источник вакансии	Дата актуальности	Вакансии
Веб дизайнер	от 40000	г. Тула	SEO-MARKET	2019.09	1
Веб дизайнер	от 60 000	г. Тула	Programmatic Group	2019.09	1
Web-дизайнер UX/UI	от 70 000	г. Тула	СервисКлауд	2019.09	1
Дизайнер	от 25 000	г. Тула	Группа Компаний Ост	2019.09	1
Ведущий дизайнер-верстальщик / Ведущий специалист	до 40 000	г. Тула	ШАР	2019.09	1
Дизайнер компьютерной графики	от 48000	город Алексин	ООО "Алексинская бумажно-картонная фабрика"	06.09.2019	1
Художник компьютерной графики	договорная	г Тула	ГУ "Телеканал "Тула"	28.08.2019	1

В результате изучения рынка труда дизайна в Тульской области выяснилось, что графический дизайн, оправдано, обладает большей степеньюспроса и предложения в регионе, чем другие профили рассматриваемой профессии. Этот профиль более развит повсеместно и оплачивается больше других. Данное заключение подтверждается статистикой трудоустройства выпускников и списками вакансий.

Профессии, связанные с творчеством, в нынешнее время будут становиться только более популярными и необходимость расширения обучения дизайну, требуется уже сейчас во многих регионах. Перспективными можно считать все направленияя дизайна, поскольку его спрос растет с каждым годом во всем мире.

Помочь найти работу бакалаврам и магистрам такой обширной деятельности, как дизайн, помогут услуги регионального центра содействия трудоустройству.

Список литературы

1. Востребованность дизайнера на отечественном и зарубежном рынках. Дизайн в бизнесе. URL: https://www.dizkon.ru/blog/vostrebovannost-dizajnera-na-otechestvennom-i-zarubezhnom-rynkax (дата обращения 28.09.2019).

2. Востребованные профессии в Тульской области. [сайт MYSLO новости] / новости. URL: https://myslo.ru/news/tula/2016-12-11-stali-izvestni-samie-vostrebovannie-professii-v-tulskoy-oblasti (дата обращения 28.09.2019).

3. Вакансии и работа дизайнером в Тульской области. Сайт ГОРОД РАБОТ. URL: https://tulskaya-oblast.gorodrabot.ru/дизайнер?p=2 (дата обращения 28.09.2019).

4. Центр занятости населения города Тулы. Перечень вакансий. URL: http://job.etula.ru/vakansii.htm (дата обращения 28.09.2019).

5. Открытые данные Правительства Тульской области/ Статистическая информация о ситуации на регистрируемом рынке труда Тульской области в 2019 году. URL: https://opendata71.ru/opendata/7106508647-siosnrrttov2019g (дата обращения 28.09.2019).

6. Центры занятости населения Российской Федерации. Тульская область. Дизайн. UR: https://ir-center.ru/sznregion/index.asp (дата обращения 28.09.2019).

7. Центр занятости населения. Вакансии Центра Занятости Тула. Поиск работы 28 сентября 2019 г. URL: https://centr-zanyatosti-naseleniya.ru/vakansii-tsentra-zanyatosti-tula-poisk-raboty?vacancy=Дизайнер (дата обращения 28.09.2019).

УДК 331.53

ПОДГОТОВКА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ И СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ-ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИХ ЗАКРЕПЛЕНИЮ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ: АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СТАТИСТИКА

Игнатова О.Б., Кузнецова Е.Н., специалисты РЦСТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

Содействие трудоустройству выпускников-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется Региональным центром содействия трудоустройству (РЦСТ) по следующим направлениям:

1. В рамках сотрудничества с организациями-работодателями:

- проводится информационный обмен по трудоустройству выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью;
- в рамках заключённых договоров предусмотрена работа с особыми категориями студентов и выпускников: заключено 16 договоров;
- организовано комплексное ведение интернет-ресурсов РЦСТ[6]: размещение актуальной информации для организаций-работодателей по трудоустройству выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью; предусмотрен специализированный раздел на сайте - сайт http://rcst.tsu.tula.ru/, страница http://rcst.tsu.tula.ru/ogranich, группа в социальной сети https://vk.com/rcst_tulgu.

2. В рамках внутривузовского сотрудничества:

- проводится совместная работа по содействию трудоустройству выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью с кафедрами и институтами вуза в формате информационно-статистического обмена;
- обеспечено взаимодействие с отделом внеучебной работы вуза для организации эффективного содействия трудоустройству выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

3. В рамках взаимодействия с органами государственной и исполнительной власти, молодёжными и общественными организациями:

- организован активный контакт и сотрудничество с министерством труда и социально защиты Тульской области: 11 апреля 2018 года при проведении Региональной Ярмарки вакансий и перспектив специальный акцент эксплозии ЦЗН был сделан для студентов и выпускников с ОВЗ и инвалидностью;
- 18 октября 2018 года в рамках национального чемпионата Абилимпикс состоялась Всероссийская научно-практическая конференция «Обеспечение доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ОВЗ по востребованным специальностям и профессиям». ТулГУ представили начальник отдела внеучебной работы Д.А. Малахов (доклад о деятельности объединенного волонтерского центра ТулГУ по привлечению молодежи к организации мероприятий, направленных на социализацию инвалидов и лиц с ОВЗ) и директор РЦСТ В.Б. Морозов (выступление на секционном заседании "Непрерывная траектория образовательного и профессионального маршрута детей с

особыми образовательными потребностями - условие успешного трудоустройства и социализации);

- 20 ноября 2018 г. при проведении рекрутингово-образовательного проекта «Высшая Школа карьеры» организовано выступление заместителя директора Центра занятости населения г. Тулы Светланы Баклановой, коснувшейся возможностей центра помочь молодым соискателям, в т.ч/ особым категориям,

- проводится информационный обмен по имеющимся вакансиям на рынке труда Тульской области и выпускникам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью университета.

4. В рамках статистического учёта ведётся постоянной мониторинг занятости. Динамика трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью за последние 5 лет представлена в таблице.

Динамика трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью

Выпускной год	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Процент занятых	94	100	100	92	94	95

5. В рамках информационно-консультационных и профессионально-ориентирующихся работ для выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью:

- организовано комплексное ведение интернет-ресурсов РЦСТ: размещение актуальной информации по вопросам трудоустройства, профориентации и построения карьеры выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (по разделам сайта);

- проводится индивидуальная работа с выпускниками с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью по профориентации, вакансиям, поиску работы и направление их для трудоустройства в организации и на предприятия (в 2019 году – 18 человек);

- реализуется программа формирования рекрутинговых компетенций у студентов и выпускников вуза выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (в комплексе прочих мероприятий в вузе) – привлечение к поездкам на предприятия потенциальных работодателей, презентации работодателей и пр.;

- с 10 по 17 июля 2018 г. и с 17 по 21 июня 2019 г. организована профессиональная диагностика для желающих выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью на базе РЦСТ с использованием лицензированного программного продукта: привлечено 3 студента и 1 выпускник.

- в рамках интерактивного формата на сайте РЦСТ размещены рекомендации по составлению портфолио, резюме, анкет, прохождению испытаний и тестирований, представлены инклюзивные вакансии;

- осуществляется ведение базы данных студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

5. В рамках методических и научно-исследовательских работ:

- научно-педагогическими работниками, специалистами служб и подразделений университета и студентами опубликован ряд тематических работ [1-5, 7-9];

- в рамках 5-й юбилейной научно-практической конференции по вопросам рекрутинговой социализации 17 октября 2018 года представлены работы по тематикам содействия занятости выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью; сборник работ размещён на сайте вуза, индексирован в РИНЦ;

- выпускница ТулГУ – Елена Максимова – пример успешных карьерных изысканий, предложила на основе приобретённых в вузе компетенций идею обучения слабослышащих детей.

Следует также отметить активную работу с инновационными форматами работы [10], система постоянного улучшения качества работы [11].

Список литературы

1. Быкова П.В., Игнатова О.Б. Рекрутинговая социализация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья из числа студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций / Содействие профессиональному развитию и трудоустройству студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья: Сборник материалов круглого стола (14 декабря 2017 года). Ответственный редактор: Широкова Л.В. / Юго-Зап. гос. ун-т. Курск: ЗАО "Университетская книга", Курск, 2018. С. 24-28.

2. Быкова П.В., Игнатова О.Б., Морозов В.Б.Структура плана мероприятий по обеспечению трудоустройства выпускников с ОВЗ и инвалидностью // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов IV Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2017. С. 207-210.

3. Миспахова П.В., Морозов В.Б. Инструменты содействия трудоустройству выпускников и студентов с ограниченными возможностями здоровья // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов II Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. С. 37-38.

4. Морозов В.Б. Инклюзивные и эксклюзивные подходы в рекрутинговой социализации студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в тульском государственном университете / Содействие профессиональному развитию и трудоустройству студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья: Сборник материалов круглого стола (14 декабря 2017 года). Ответственный редактор: Широкова Л.В. / Юго-Зап. гос. ун-т. Курск: ЗАО "Университетская книга", Курск, 2018. – С. 47-51.

5. Морозов В.Б. Подготовка к трудоустройству и содействие трудоустройству выпускников-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

и их закреплению на рабочих местах / Молодёжный вестник Политехнического института: сб. статей. Тула: Изд-во ТулГУ, 2019. С. 117-120.

6. Морозов В.Б. Региональный центр содействия трудоустройству: актуальные вопросы и ответы // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов II Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. С. 43-45.

7. Морозов В.Б. Рекрутинговая социализация инвалидов и лиц с ОВЗ как элемент профессиональной ориентации / Молодёжный вестник Политехнического института: сб. статей. В 2-х частях. Тула: Изд-во ТулГУ, 2017. Ч.1. С. 124-129.

8. Морозов В.Б. Рекрутинговая социализация студентов и выпускников с ОВЗ и инвалидов: методы и практика// Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов IV Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2017. С. 219-225.

9. Морозов В.Б., Быкова П.В., Игнатова О.Б. Методические аспекты рекрутинговой социализации студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях// Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов III Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. С. 126-130.

10. Сосков В.Б. Научная и академическая оценка актуальности, сути и проблем инновационной деятельности России // «Инженерное образование». Вып. 5. 2009. С. 92-97.

11. Gorelov A.S., Preis V.V., Morozov V.B. Design principles for integrated automated statistical quality-control systems in manufacturing // Russian Engineering Research. 2008. Т. 28. № 3. С. 251-254.

УДК 331.53

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ «КАРЬЕРА»

Кедечинова А.П., руководитель структурного подразделения,
Басаргина Е.В., канд. пед. наук, директор
БПОУ РА «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова», Россия

В современных условиях эффективность системы профессионального образования невозможно представить без ориентации на удовлетворение потреб-

ностей запросов работодателей и рынка труда. Инструментом решения данного вопроса становится профессиональное образование. Поэтому сегодня колледж не только готовит студентов как конкурентоспособных специалистов-профессионалов, готовых и умеющих жить в постоянно меняющемся обществе, готовых к профессиональному росту, но и оказывает содействие трудоустройству и профессиональной адаптации в профессиональной среде. Так, с целью реализации этих задач на базе Бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова» с мая 2016 года функционирует структурное подразделение «Региональный центр содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Республики Алтай «Карьера».

Центр «Карьера» координирует деятельность центров содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Республики Алтай. Задачи, которые решает центр «Карьера» актуальны как для отдельного выпускника, так и для региона в целом. В последнее время четко обозначилась серьезная проблема, когда рынок труда предъявил требования не столько к уровню теоретических знаний потенциального работника, сколько к степени практической ответственности, профессиональной компетентности и коммуникабельности, которую он может продемонстрировать. Известно, что молодые специалисты наиболее эффективно учатся, в том числе и друг у друга, работая над проблемами и используя опыт наставников. Обучение через деятельность позволяет преодолеть проблему трансформации абстрактных знаний в навыки, дает результаты непосредственно в процессе обучения и на производственной практике в одном из трудовых коллективов, на предприятии или в организации.

По вопросам эффективного поведения на рынке труда с обучающимися и выпускниками колледжа проводится ряд мероприятий. В основе всей системы содействия трудоустройству выпускников лежит:

- организация профессиональных проб для школьников региона с целью профориентационной работы среди учащихся (профессиональная проба – это профессиональное испытание, профессиональная проверка, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности. Формой реализации профессиональной пробы на базе колледжа является мастер-класс в виде имитации трудовой деятельности под контролем наставника. Посредством профессиональной пробы происходит знакомство с профессией на практике. Учащиеся региона пробуют себя в конкретной профессии, чтобы не просто получить информацию, а сформировать субъективное представление о ней – «примерить» ее на себя);

- заключение договоров и дополнительных соглашений с потенциальными работодателями о сотрудничестве;

- содействие в трудоустройстве студентов и выпускников посредством прохождения производственной и преддипломной практик, стажировок на предприятиях;

- взаимодействие с органами государственной власти;

- организация встреч, мероприятий, маркетинговых визитов с участием работодателей;

- прием заявок от работодателей на разработку студентами тем выпускных квалификационных работ для последующего внедрения их результатов и трудоустройства выпускника;

- содействие в организации и участие в семинарах, конференциях, круглых столах по вопросам трудоустройства выпускников;

- организация Дней карьеры на базе колледжа;

- организация и проведение экскурсий на предприятия к потенциальным работодателям;

- содействие в организации тренингов, мастер-классов, презентаций от ведущих лидеров на предприятиях;

- проведение занятий в колледже по практике построения карьеры с целью обучить студентов пониманию теоретических основ самостоятельного построения профессиональной карьеры в условиях современно рыночной экономики, умению выявлять тенденции развития профессий, сформировать у обучающихся умение выбора, планирования и реализации карьерных траекторий, сформировать и развить у студентов знания и практические умения в области построения карьеры специалистов разного профиля).

Реализация на практике данных мероприятий будет в полной мере способствовать адаптации студента, выпускника, развитию профессиональных навыков, способности самостоятельно, а также с помощью наставника качественно выполнять функциональные обязанности, усвоению корпоративной культуры, традиций, норм и правил поведения в трудовом коллективе предприятия или организации.

В итоге, концепт Горно-Алтайского государственного политехнического колледжа им. М.З. Гнездилова представляет в конечном итоге, реализуемую на практике систему подготовки кадров «школа – колледж – предприятие» с акцентом на региональные особенности Республики Алтай в рамках выполнения программы центра «Карьера». Ядром в реализации поставленных задач являются школьники и студенты ссузов, родители и педагоги, работодатели и органы местного самоуправления.

Список литературы

1. Жуковская И.Е. Инновационные аспекты совершенствования управленческих процессов на основе применения современных информационно-коммуникационных технологий // Открытое образование, 2016, № 4, 87 с.

2. Лукиенко Л.В., Радченко С.А. Проблемы трудоустройства выпускников и ее экономическое объяснение // Известия ТГУ. Педагогика, 2017, № 2, 107-113 с.

УДК 304

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Кожепорова Р.Е., студент,
Вишневская Н.Г., канд. экон. наук, доцент кафедры общей экономической теории Института экономики, финансов и бизнеса
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Россия

В современном мире стремительно меняются все общественные отношения и социальные институты, а это означает, что изучение особенностей социализации молодежи становится крайне востребованной и актуальной проблемой для исследования, так как она привлекает внимание не только ученых, но и практических работников разного уровня – от политиков до учителей и родителей.

Социализация представляет собой двусторонний процесс, который включает в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей; с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности, активного включения в социальную среду [1].

Одним из важнейших в теории социализации личности является вопрос о ее фазах. Их принято определять как фазы адаптации и интернализации.

Адаптация – это начальный этап процесса включения и интеграции индивида в социальную, образовательную, профессиональную среду, основанный на реальном, повседневном, регулярном взаимодействии с ним. Основной функцией адаптации является освоение относительно стабильных условий среды, а также решение повторяющихся, типичных проблем путем использования принятых способов социального поведения[2].

Второй фазой социализации личности является интернализация (интериоризация). Она означает сущностное, глубинное включение индивида в процесс, освоение его таким образом, что происходит органичное превращение норм, стандартов, стереотипов поведения, ценностей, характерных для внешней среды, во внутреннюю «принадлежность» личности. Это процесс перевода внешних требований во внутренние установки человека [3].

Социализация касается решения трех групп проблем: социально-психологические, естественно-культурные и социально-культурные. Социально-психологические проблемы связаны со становлением самосознания молодежи, их самоопределением, самоутверждением и саморазвитием.

Естественно-культурные проблемы также оказывают влияние на процесс социализации молодежи в современном обществе. Его содержание связано с достижением человеком определенного уровня физического и сексуального развития. Проблемы эти часто касаются региональных различий, так как темпы физического и полового созревания могут заметно различаться: на юге они оказываются значительно более высокими, чем на севере.

Социально-культурные проблемы социализации означают приобщение личности к определенному уровню культуры, к той или иной совокупности знаний, умений и навыков.

Перечисленные проблемы социализации необходимы для личности. Когда человек осознает эти проблемы, он вполне способен их решать, а это в свою очередь доказывает, что индивид выступает субъектом собственного развития, субъектом социализации. Однако нужно иметь в виду, что если проблемы не решать вовремя, то это может тормозить процесс развития личности. Это не так страшно, но гораздо хуже, если человек не будет сам осознавать нерешенные им проблемы и не станет искать никаких поворотов в процессе социализации. Таких личностей можно назвать «жертвой социализации».

Процесс социализации противоречив. С одной стороны, он предполагает умение личности осваивать социальные ценности, нормы и стандарты поведения, с другой - способность человека определенным образом противостоять обществу в том случае, если оно мешает удовлетворению его потребностей в социализации. Отсюда можно сделать вывод, что человеку одновременно нужно «вливаться» в общество и в то же время обособляться от него.

Здесь многое зависит от самой личности, умения управлять собственной деятельностью, так как она является центральным звеном социализации. К сожалению, не многие из молодого поколения могут похвастаться какой-либо значимой деятельностью. У таких людей вся энергия направляется на «дискотечно-потребительское » времяпрепровождение, утверждение себя лишь в сфере развлечений. Таким образом, появляется десоциализация молодых граждан, так как на них непосредственное негативное влияние оказывает улица, общение с какими-либо неформальными группами, а также семья, в которой живет и воспитывается молодой человек.

Рассмотрим некоторые возможные пути решения проблем с социализацией молодежи в современном мире.

В первую очередь необходимо решить проблему духовно-нравственного воспитания детей и молодежи. В данном случае необходимо комплексное решение, системный подход к проблеме, которые направлены на организацию нравственного воспитания подрастающего поколения. Для этого вводятся различные программы по обеспечению у молодежи выработки правильных культурных и духовных ценностей. Также необходимо ограничить доступ молодого поколения к просмотру различных разрушающих психику безнравственных программ по телевидению.

На сегодняшний день остро стоит проблема здоровья молодежи. Небрежное отношение к своему здоровью – отличительная черта российской молодежи. Многие молодые люди не понимают, какой вред наносят своему организму, приобщаясь к вредным привычкам.

Чтобы укрепить здоровье детей и подростков, нужно сделать акцент на спорте и здоровом питании. Необходимо действовать масштабно, а не ограничиваться разовыми акциями в виде проведения «Дня здоровья», сделать спорт доступным, а для детей из малообеспеченных семей – бесплатным.

Курение и алкоголизм подростков и молодежи приобретает в России масштабы серьезной социальной проблемы. На рост числа несовершеннолетних курящих и пьющих влияют такие факторы, как мода, стремление казаться старше своего возраста, плохой пример взрослых, легкая доступность табачных и спиртных изделий.

В связи с этим необходимо принять такие меры, как усиление общественного и государственного контроля за исполнение закона о продаже спиртных напитков и табачных изделий несовершеннолетним. Не менее эффективным было бы введение социальной рекламы, которая направлена на создание позитивного образа некурящего и непьющего подростка, тем самым показывая остальным, что здоровый образ жизни сейчас в моде. Ну и конечно же, ввести специальный инструктаж для персонала торговых предприятий с целью прекращения продажи алкогольной и табачной продукции детям и подросткам, не достигшим 18-ти летнего возраста.

Очень важной проблемой социализации молодежи в современном российском обществе является безработица, которая в свою очередь является фактором, негативно влияющим на демографическую ситуацию в стране.

Проблемы с трудоустройством можно решить благодаря введению налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников учебных заведений. Это позволит без большого труда устроиться на работу молодым людям без опыта работы.

Еще одной возможностью получения необходимого опыта работы может быть использование найма на разовые работы, например, такие как различные рекламные акции, маркетинговые исследования, социологические опросы, занятость на общественных работах, деятельность в общественных организациях в качестве волонтеров.

Не менее значимой проблемой является проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. Она заключается в том, что существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы. В связи с этим, приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей.

В данном случае наиболее важным представляется наличие у выпускников навыков, позволяющих быстро адаптироваться к изменившейся ситуации. Эти навыки должны воспитываться в процессе социализации личности, как в семье, так и во время обучения специальности.

Эти и многие другие проблемы являются наиболее значимыми в современном обществе и их необходимо решать для успешного социально-экономического состояния страны.

Наиболее эффективным инструментом для решения проблем молодежи является сильная государственная молодежная политика, которая представляет собой деятельность государства по созданию социально-экономических, организационных и правовых условий для социального развития молодых граждан,

наиболее полной реализации творческого потенциала молодежи в интересах всего общества.

Таким образом, социализация является неотъемлемой частью в формировании каждого индивида. На сегодняшний день значительная часть молодежи вписалась в программу экономического развития, вносит вклад в ее развитие. Это проявляется сквозь не всегда очевидный, но от того не менее значимый результат перемен, которые вносятся в общественные отношения. А это значит, что государство должно уделять особое вниманию подрастающему поколению, всячески способствовать правильному формированию жизненных ориентиров у граждан.

Список литературы

1. Кравченко А.И. Социология. СПб, 2008. 45 с.
2. Горяева Т.Н. Социализация молодежи . 2-е изд., 2006 г. 16 с.
3. Боголюбов Л. Н. Человек и общество. Обществознание: учеб. для учащихся 10 кл. общеобраз. учреждений., 7-е изд., под редакцией Л.Н. Боголюбова, А.Ю. Лазебниковой. М.: Просвещение, 2008. 38 с.

УДК 61:378

СИСТЕМА «ВУЗ – РАБОТОДАТЕЛЬ – ВЫПУСКНИК» В ПОДГОТОВКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ВЫПУСКНИКА МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА (ОПЫТ КУРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА)

Колчина О.С., начальник центра трудоустройства выпускников, старший преподаватель кафедры социальной работы и безопасности жизнедеятельности,
Сергеев А.А., специалист центра трудоустройства выпускников
ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет Минздрава России», Россия

В современных экономических условиях к высшему образованию предъявляются новые требования: необходимо новое качество образования, предполагающее подготовку специалиста, конкурентоспособного на рынке труда, свободно владеющего своей профессией, способного к эффективной работе по специальности.

В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы» одним из показателей, по которому оценивается эффективность работы вуза, заявлен «…удельный вес численности выпускников образовательных организаций профессионального образования очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности»[1]. Именно этот показатель стимулирует вуз к созданию системы взаимодействия выпускников с работодателями.

В Курском государственном медицинском университете сложилась эффективная система содействия трудоустройству и адаптации выпускников к

условиям рынка труда. Главным направлением политики университета является обеспечение квалифицированными кадрами сферы здравоохранения и социальной защиты. С 2009 года в вузе функционирует структурное подразделение Центр трудоустройства выпускников, которое в течение своего десятилетнего существования сформировал эффективные формы работы. Деятельность центра отмечена и поощрена лидирующими позициями в рейтингах центров содействия трудоустройству вузов РФ. Так, например, по итогам мониторинга деятельности центров трудоустройства выпускников высшего образования, проведенного Координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования Минобрнауки России, центр трудоустройства выпускников КГМУ вошел в ТОП-5 лучших центров медицинских вузов России по итогам 2015-2016 учебного года, в 2017 г. занял 1-е место среди ЦСТВ медицинских вузов РФ и вошел в ТОП – 10 лучших ЦСТВ вузов РФ, укрепив лидирующие позиции в базовом Курском регионе.

На сегодня мы практикуем следующие формы взаимодействия в системе «вуз-работодатель-выпускник»:

- проведение мероприятий для непосредственного взаимодействия выпускника и работодателя;
- масштабное ежегодное мероприятие Ярмарка вакансий;
- реализация стипендиальных программ работодателей;
-тренинги, мастер-классы по профессиональному развитию выпускника с участием работодателей;
- профессиональные конкурсы;
- размещение вакансий на информационных ресурсах;
- заключение договоров КГМУ с работодателями о сотрудничестве в сфере трудоустройства обучающихся.

С целью содействия работодателям по удовлетворению их кадровой потребности в течение учебного года центр трудоустройства выпускников проводит встречи с будущими выпускниками, которые проходят по запросу работодателей и в удобном для них формате.

Рекрутинговая экскурсия это еще один формат общения наших выпускников с работодателем, который позволяет работодателю наглядно представить свое учреждение. Студенты выпускных курсов КГМУ помимо учреждений Курского региона посещают медицинские учреждения Белгородской области (по инициативе работодателей).

Связь с работодателем с использованием Интернет-технологий (скайп для видеосвязи) позволяет работодателям из удаленных регионов рассказать о предлагаемых вакансиях, условиях работы, ответить на возникающие вопросы у участников телемоста, видеоконференции. Такие форматы нам доступны, удобны, они пользуются спросом среди работодателей.

Интересна практика проведения гарантированного собеседования, когда на встречу с работодателем в заранее согласованное время направляются предварительно отобранные работодателем кандидаты. Мероприятие носит максимально продуктивный характер как для работодателя, так и для выпускников

КГМУ, т.к. результатом, как правило, является действительное трудоустройство специалистов из числа посетивших собеседование.

Ярмарка вакансий (рис. 1) – ежегодное традиционное межрегиональное мероприятие в сфере карьеры и трудоустройства выпускников. В 2019 г.в мероприятии в формате выставки-презентации учреждений приняло участие более 600 представителей лечебно-профилактических учреждений, более чем из 22 регионов РФ, управлений Роспотребнадзора, фармацевтических компаний, учреждений социального обслуживания: Курской, Белгородской, Брянской, Калининградской, Калужской, Кемеровской, Костромской, Липецкой области, г. Москвы и Московской, Ленинградской, Волгоградской, Вологодской, Мурманской, Орловской, Псковской, Саратовской, Свердловской, Тамбовской и Тульской областей, а также республики Коми и Татарстан.

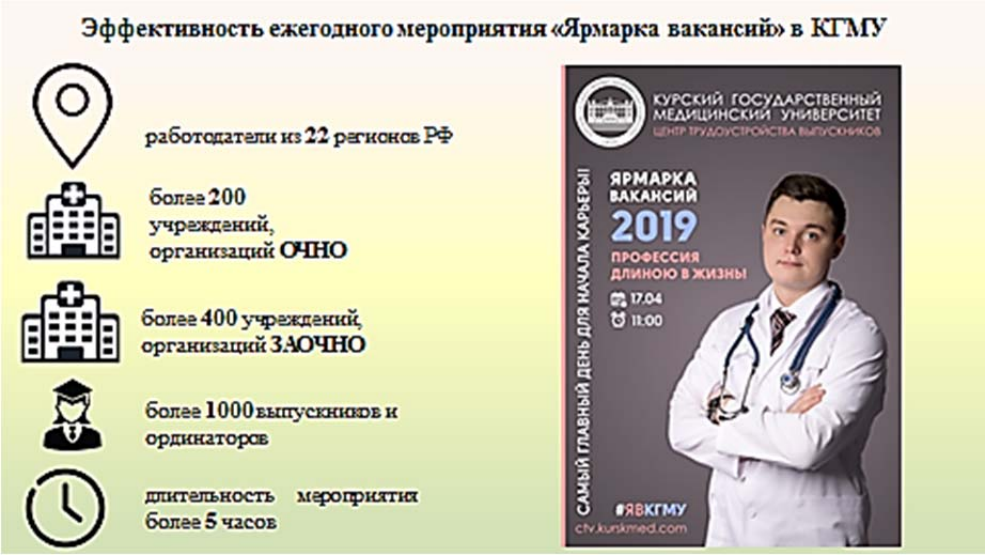


Рисунок 1 – Статистика по итогам Ярмарки вакансий 2019 г.

В день Ярмарки вакансий на отдельной площадке прошел тренинг от IT-компании Superjob – одного из лидеров отечественного онлайн-рекрутмента на тему «Электронное портфолио, резюме и собеседование как эффективные инструменты самопрезентации».

Мероприятие с каждым годом увеличивает свои масштабы и по количеству участников, и по качеству организации, созданию более комфортных условий для общения работодателей и выпускников. Принятию решений по оптимизации организации и проведения Ярмарки вакансий способствует мониторинг удовлетворенности работодателей эффективностью участия в Ярмарке вакансий.

Главным инструментарием исследования является электронная анкета, размещенная на сайте unitest.kurskmed.com – это сайт электронных опросов для любой категории опрашиваемых (студентов, работодателей, групп людей по интересам и т.д.). Исследование проводится посредством рассылки на адреса электронной почты очных участников мероприятия ссылки на анкету. В опросе принимают участие первые лица учреждений либо руководство отделов кадров.

Все ответы автоматически отправляются в личный кабинет разработчика анкеты и формируется база данных в виде таблицы в формате excel.

По результатам мониторинга, проведенного после Ярмарки вакансий 2019 г. были получены высокие баллы удовлетворенности проведенным карьерным мероприятием.

С точки зрения тематической направленности проведенное мероприятие соответствовало ожиданиям респондентов в среднем на 9,0 баллов по 10-ти балльной шкале.

По программе проведенное мероприятие соответствовало ожиданиям респондентов в среднем на 8,6 баллов из 10-ти возможных.

Подтвердились ожидания респондентов относительно организации мероприятия на 8,4 балла по 10-ти балльной шкале.

Средний балл по каждому из критериев графически отображен на рис. 2.

Рисунок 2 – Ожидания респондентов от проведения мероприятия «Ярмарка вакансий – 2019» в баллах по 10-ти балльной шкале

Согласно результатам опроса, в ходе Ярмарки вакансий около 700 студентов и ординаторов оставили свои контакты и резюме потенциальным работодателям для дальнейшего личного взаимодействия с ними.

78% работодателей заключили предварительные договоры со студентами о дальнейшем сотрудничестве (устная договоренность). Т.е. 656 студентов и ординаторов заключили договоренности о будущем трудоустройстве.

Проведение мониторинга трудоустройства позволяет оценить востребованность выпускников КГМУ в различных сферах здравоохранения, медицинской науки, в учреждениях управления и социальной защиты, бизнесе, экономике. На сегодня мы отмечаем трудоустройство выпускников КГМУ в более чем 50 регионах России и в 2 зарубежных государствах. При этом доля трудоустройства выпускников в базовом Курском регионе в 2018 г. – 66,5 %.

По данным внутривузовского мониторинга трудоустройства выпускников 2018 года доля трудоустройства выпускников по специальности «лечебное дело» 99,0 %; «педиатрия» – 97,6 %; «фармация» – 96,8 %; «стоматология» – 100 %; «биотехнология» – 100 %; «химическая технология» – 100 %; «экономика и менеджмент» – 91,7 %; «клиническая психология» – 81 %; «медико-профилактическое дело» – 100 %.

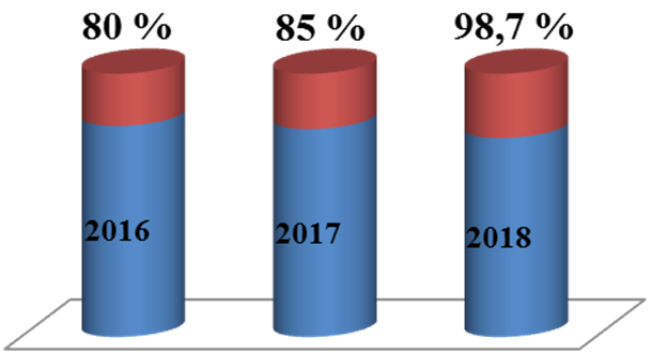


Рисунок 3 – Динамика показателей мониторинга трудоустройства выпускников КГМУ по годам (с учетом всех каналов занятости)

В рейтинге востребованности вузов России, проводимом проектом «Социальный навигатор» МИА «Россия сегодня», по итогам 2018 года КГМУ – в числе лидеров среди 48 медицинских вузов России по показателю «доля выпускников, получивших направление на работу» (100.0 %).

По оценкам работодателей(мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников) уровень подготовки специалистов, обеспечиваемый КГМУ, позволяет его выпускникам быть востребованными на рынке труда, своевременно и качественно осваивать различные участки работы, стимулировать их служебный рост и дальнейшее профессиональное продвижение [2].

Одним из важных и актуальных направлений работы является информационная поддержка студентов выпускных курсов и ординаторов по следующим каналам: сайт университета и центра трудоустройства выпускников, группа в социальной сети «Вконтакте», многотиражная газета «Вести Курского медуниверситета», информационные стенды центра трудоустройства выпускников, университета. В течение учебного года регулярно обновляется информация о вакансиях, днях открытых дверей лечебно-профилактических учреждений, конкурсных наборах по обучению в ординатуре в рамках договоров о целевом обучении и т.д.

На сегоднян а сайте центра трудоустройства выпускников КГМУ размещено более 7 тысяч вакансий. На 1 выпускника медицинской специальности приходится 7 вакансий из различных регионов. Страница в социальной сети активно поддерживается и количество просмотров наших новостей говорит о целесообразности данного формата информирования целевой аудитории.

Повысить эффективность подготовки к самопрезентации выпускника перед работодателем позволяет электронная информационно-поисковая система студентов и работодателей на основе раздела «Портфолио выпускника КГМУ» в индивидуальном кабинете студента, разработанная центром трудоустройства выпускников.

С целью развития умений эффективно и выигрышно презентовать себя на рынке труда, демонстрируя собственную личность в системе профессио-

нальных коммуникаций, центр трудоустройства проводит ежегодный конкурс видео резюме выпускника и ординатора КГМУ «Videoresumecontest».

Осуществляются организация и сопровождение студентов для участия в стипендиальных программах и всероссийских олимпиадах (стипендиальная программа «TAKEDA – Золотые кадры медицины»; «Р-Фарм», Всероссийская олимпиада «Я – профессионал»), что способствует профессиональному становлению студентов в системе взаимодействия «вуз – работодатель-выпускник».

Налажено сотрудничество с одним из лидеров отечественного онлайн-рекрутмента HR-компанией Superjob (г. Москва) по организации учебных курсов в целях развития «мягких» навыков (soft-skills) и создания системы «профессионального наставничества» в рамках вуза.

В рамках повышения эффективности трудоустройства выпускников ведется деятельность по заключению договоров о сотрудничестве КГМУ с работодателями в системе здравоохранения.

Резюмируя представленный опыт работы, стоит отметить, что за годы своего существования центр трудоустройства выпускников КГМУ сформировал эффективные формы работы в системе «Вуз – Работодатель – Выпускник», которые позволяют обеспечивать высокие показатели эффективности трудоустройства наших выпускников. Направления деятельности центра реализуются на новаторской основе, расширяя возможности содействия трудоустройству студентов, выпускников и ординаторов КГМУ.

Список литературы

1. Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы[Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 295 (ред. от 31.03.2017). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

2. Чальцева Т.А., Сергеев А.А. Система мониторингов как основа менеджмента качества в вопросах содействия трудоустройству выпускников КГМУ / Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов V Региональной научно-практической конференции с международным участием. 17 октября 2018 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2018. С.180-183.

УДК 331.53

ЧЕСТНО О СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ (на примере ТулГУ)

Кузнецова Е.Н., специалист РЦСТ

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

Часто сторонние организации задают вопросы о работе Тульского государственного университета (ТулГУ) в области подготовки кадров и содействия их занятости. Интересуют достижения и реальные проблемы.

Отразим некоторые акцентные моменты. Главный исполнитель работы по рекрутинговой социализации молодёжи в вузе является Региональный центр содействия трудоустройству – РЦСТ [6].

1. Востребованность наших выпускников предприятиями региона [1-5].

Комплексный мониторинг занятости выпускников показывает высокие значения занятости (2019 г. – 89,9 %), причём трудоустроенных в регионе – порядка 92,0 %, что указывает на качественное сохранение выпускников ТулГУ в области.

Охват заявок на открытые вакансии от региональных организаций-работодателей составляет порядка 80 %.

2. Какие-то положительные показатели в части трудоустройства (рейтинги вузов, мониторинги эффективности и т.п.)

Высокое качество трудоустройства отражается федеральной оценка эффективности вузов. Среди показателей определяется критерий – «Трудоустройство». С 2012 г. по настоящее время по данным ФНС РФ оценивается удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников образовательной организации, обучавшихся по основным образовательным программам высшего образования. Показатели ТулГУ достигают значений 80-85 %, обеспечивая постоянную эффективность вуза.

Последние годы ТулГУ по качеству работы в рамках содействия трудоустройству возглавляет итоги федерального рейтинга деятельности центров содействия трудоустройству выпускников, выполняя свои функции в региональном масштабе.

3. Мероприятия, которые организует или в которых принимает участие РЦСТ (ярмарки и т.п.), сколько кто личных мероприятий провёл.

С целью эффективной рекрутинговой социализации абитуриентов, студентов и выпускников ТулГУ проводится систематическая работа по профессиональной ориентации, карьерному трансферу и содействию трудоустройству. Региональный центр содействия трудоустройству ТулГУ ежегодно принимает участие в более чем 40 мероприятиях регионального и федерального уровня, организует собственных 50-60 мероприятий в год, Знаковыми из них являются: Региональная Ярмарка вакансий и перспектив, рекрутингово-образовательный проект «Высшая Школа карьеры», конкурс «Лучший выпускник университета», промышленный туризм, серийные тематические научно-практические конференции и семинары, инициирован уникальный каталог лучший работодателей региона (2018-2019 гг.)

4. Примеры успешного сотрудничества с работодателями в части адаптации образовательных программ под конкретных заказчиков и просто успешного сотрудничества.

ТулГУ в рамках эффективной рекрутинговой социализации молодёжи ведёт ежегодное активное сотрудничество с порядка 50 организациями-работодателями региона различной специализации, государственными, частными и общественными организациями содействия занятости населения. Активными партнёрами в таком направлении выступают КБП, Юнилевер (филиал

в г. Тула), компания Essity, Туламашзавод, Тульский Пивзавод (филиал компании Балтика). Организуется подбор кандидатов на вакансии, соорганизуются программы производственных стажировок, совместные рекрутинговые программы и проекты, активные экскурсии.

5. Имеющиеся проблемы/претензии, которые можно было бы обсудить с предприятиями, чтобы попытаться преодолеть совместными усилиями.

В качестве проблем/претензий в рамках работы по содействию трудоустройству выпускников можно отметить:

- недостаточную включённость организаций-мероприятий в работу по рекрутинговой социализации при наличии высокой кадровой востребованности: хотят много и «хороших» выпускников без адекватного участия в процедуре их подготовки [7-8], отбора, квалификационной оценки, без наличия специальных проектов/программ трудоустройства;
- невысокая ресурсная поддержка работы ТулГУ по содействию занятости;
- низкая заинтересованность в проведении современных форматов программ содействия занятости (кейс-чемпионаты, профессиональные квесты, промо-акции, надобразовательные мероприятия, (развитие SoftSkills и т.п.), проектное обучение).

Отмечается повышенный спрос на специалистов IT-технологий, машиностроительного и технологического плана, медиков, узкоспециализированных химиков; предъявляются завышенные требования по опыту работы, достигающим значений 2 лет.

В общем, имеющиеся практики нивелируют негативные моменты со стороны организаций-работодателей, а также рынка труда, что позволяет эффективно содействовать трудоустройству студентов и выпускников.

Список литературы

1. Кузнецова Е.Н., Игнатова О.Б. Цифровое наполнение рекрутинговой социализации молодёжи в ПОО / Молодёжный вестник Политехнического института: сб. статей. Тула: Изд-во ТулГУ, 2019. С. 109-114.

2. Морозов В.Б. Научно-методические аспекты формирования профессиональных компетенций рекрута у студентов и выпускников технических специальностей // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-2. С. 376-383.

3. Морозов В.Б. Практическая и информационная поддержка развития профессиональных рекрутинговых компетенций студентов и работников образовательных организаций / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции, посвящённой 165-летию В.Г. Шухова, Белгород, 17 ноября 2017 г. / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2017. С. 33-41.

4. Морозов В.Б. Системы мониторинга и прогнозирования результатов трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений (на базе Тульского государственного университета) // I Региональная

научно-практическая конференция с всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области»: сборник материалов. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. С. 108-112.

5. Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. мат. VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч.2 / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Лмаченко. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 83-87.

6. Сайт Регионального центра содействия трудоустройству. URL.: http://rcst.tsu.tula.ru (дата обращения 30.09.2019 г.).

7. Сосков В.Б. Научная и академическая оценка актуальности, сути и проблем инновационной деятельности России // «Инженерное образование». Вып. 5. 2009. С. 92-97.

8. Сосков В.Б. Негативная сторона высокого уровня академической успеваемости как вопрос педагогической компетенции // Известия ТулГУ. Серия. Педагогика. Вып. 4. Тула: Изд-во ТулГУ, 2006. С. 70-72.

УДК 331.53

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Лебедева С.Ю., директор ЦСТМ на базе ТвГУ

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», Россия

В последние годы особое внимание уделяется вопросу трудоустройства лиц с ОВЗ: проводятся различные мероприятия, конференции, конкурсы, вносятся новые изменения в законодательство. По состоянию на сегодняшний день достаточно большое количество сайтов описывают проблемы трудоустройства данной категории лиц. Поэтому статья будет посвящена наиболее важным и существенным проблемам трудоустройства лиц с ОВЗ, а также опыту Центра содействия трудоустройству молодёжи в решении описанных ниже проблем.

Одна из первых проблем, что поднимается многими авторами интернет-статей недостаточное количество вакансий для инвалидов. По состоянию на сегодняшний день для молодых специалистов с инвалидностью существует очень много работных сайтов. Многие центры карьеры при учебных заведения также активно развивают это направление работы. Помимо этого, для соискателей с инвалидностью работают целые порталы с вакансиями (например, сайт «Работа в России», работный сайт «РООИ «Перспектива»). Мы также эффективно развиваемся в этом направлении и в базе Молодёжной биржи труда можно найти много вакансий для лиц с ОВЗ. Сразу хочется сказать, что это был один из первых этапов работы Центра содействия трудоустройству молодёжи с подобной категорией соискателей. Как это работает? Мы предложили работодателям новую форму заявки на размещение вакансий с графой «доступно для лиц с ОВЗ».

Таким образом, работодатель самостоятельно при заполнении заявки, проставляет специальную отметку в этой графе, а мы, в свою очередь, все вакансии для соискателей с ограниченными возможностями отмечаем подписью**Доступно для лиц с инвалидностью.* Подобные вакансии размещаются в общей базе и анонсируются на сайте и в социальных сетях (в соц. сетях используется визуальная составляющая в дополнение к описанию вакансии). Вариант представления вакансии в Вконтакте можно увидеть на рис. 1.

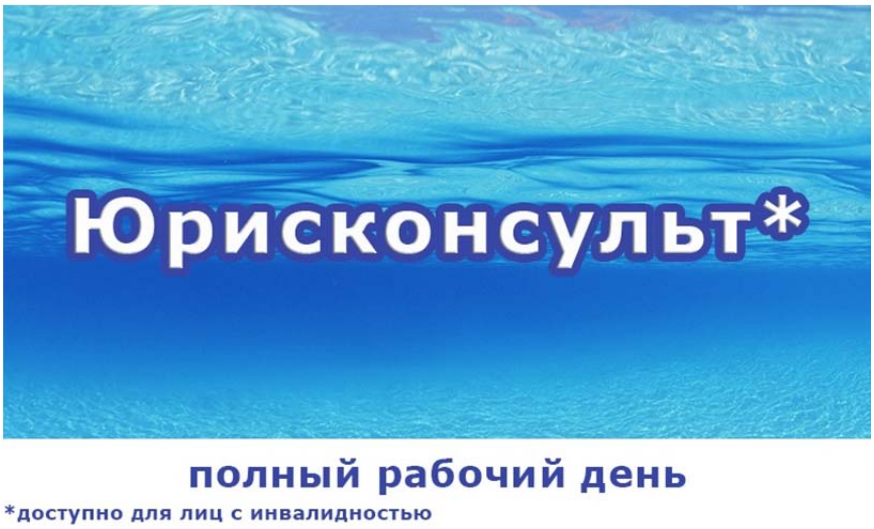


Рисунок 1 –Вакансия для лиц с ОВЗ в социальных сетях

Следующая проблема, препятствующая трудоустройству людей с инвалидностью, относится к низкой конкурентоспособности лиц с ОВЗ на рынке труда по отношению к другими категориями граждан. Конкурентоспособность любого молодого специалиста при выходе на рынок труда зависит от того как он вложился в себя как в специалиста еще будучи в университете. А наша задача, как любого Центра содействия трудоустройству, заключается в помощи молодому специалисту. Сегодня, как работодатели,так и центры карьеры активно проводят обучающие мастер-классы, трекинги, воркшопы и пр. (с последующей выдачей сертификата) с целью повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда. Тематики бывают разные от тайм-менеджмента до развития лидерских качеств. Что касается мероприятий, направленных на обучение молодых специалистов softskills, здесь любой центр карьеры при вузе может выступать в разных ролях. Например, как источник информации, как соорганизатор мероприятий от работодателей и других специализированных структур, реализуемых на базе вуза, а также как самостоятельный организатор подобных активностей. В нашем опыте все эти направления успешно реализуются на протяжении последних лет.

1) ЦСТМ как источник информации. В 2018 году мы перешли на регулярное размещение «специальных» новостей для людей с инвалидностью. Таким образом, была запущена еженедельная рубрика «Информация для лиц с ОВЗ», которая размещается на нашем сайте и в социальных сетях. Цель информационных постов заключается не только в анонсировании ближайших мероприятий работодателей, специализированных структур, направленных на подготовку соискателей с ОВЗ к выходу на рынок труда, но и в рассказе молодым

специалистам о ближайших профессиональных конкурсах, грантах, вариациях дистанционного обучения и т.д. Для упрощения понимания приведем несколько примеров тематики таких новостей: «Чемпионат «Абилимпикс»; советы от ЦСТМ для лиц с ОВЗ по размещению резюме на работных сайтах, информация о портале инклюзивного образования, специализированная ярмарка вакансий для лиц с ОВЗ от ЦЗН г. Твери и т.д. Для вариативности рубрики регулярно анализируются сайты по тематике трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, новости от общественных организаций и объединений инвалидов, работные сайты. Новость размещается с использованием визуальной составляющей для привлечения внимания (рис. 2).

Также помимо регулярных новостей мы запустили специальную методическую рубрику для лиц с инвалидностью «5 советов для лиц с ОВЗ» с различными тематиками. Например, «5 важных статей нормативных актов РФ», «Советы по выбору профессиональной сферы деятельности», «Обзор ежегодных мероприятий» и т.д. Все посты рубрики можно увидеть на нашем сайте в разделе «Трудоустройство лиц с ОВЗ» или Вконтакте в альбоме: https://vk.com/album159742975_255281909.

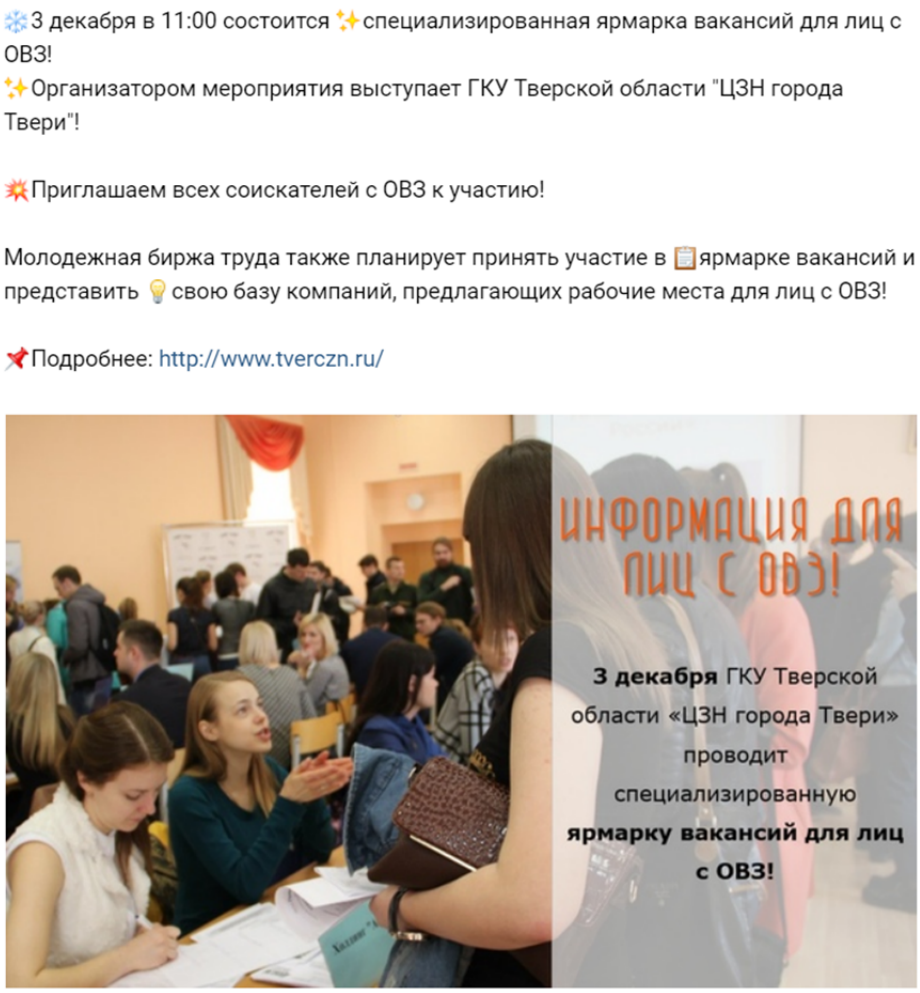


Рисунок 2 –Информационный материал в социальной сети Вконтакте

2) ЦСТМ как соорганизатор обучающих мероприятий от работодателей/специализированных Центров, проводимых на базе вуза. В качестве яркого примера успешной реализации этого направления работы можно привести наше сотрудничество с Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями МГГЭУ (далее РУМЦ). Площадка ТвГУ уже не первый год выступает в качестве основной для проведения различных обучающих мероприятий от РУМЦ. В 2017 году был проведен мастер-класс для студентов и инвалидов «Профориентация без границ», а в 2018 году тренинг в интерактивной форме «Я на приеме у работодателя». Далее ЦСТМ планирует продолжать сотрудничество с РУМЦ в сфере трудоустройства и адаптации к рынку труда инвалидов и проводить для них новые актуальные мероприятия.

3) ЦСТМ как самостоятельный организатор площадок для обучения лиц с ОВЗ. Самым масштабным в этом направлении является факультативный курс «Технологии эффективного трудоустройства для лиц с ОВЗ». Курс самостоятельно разработан сотрудниками Центра и проводится для студентов с инвалидностью по мере поступления заявки на обучение. В подготовку к выходу на рынок труда лиц с ОВЗ включено 4 занятия. Основные темы: это знакомство с ситуацией на рынке труда, оставление резюме, подготовка к собеседованию, прохождение собеседования и многое другое. Отличительной особенностью этого курса является то, что на последнем занятии учащимся проводится экспресс-собеседование, на котором оцениваются полученные знания о рынке труда и необходимые для успешного трудоустройства навыки.

Возвращаясь к проблемам трудоустройства лиц с ОВЗ остановимся на последних двух: отсутствие у большинства работодателей специально созданных, с учетом патологии инвалидов, рабочих мест и отказ работодателя соискателю с инвалидностью в трудоустройстве. Решение первой проблемы можно найти в законодательстве РФ. В соответствии со ст. 21. № 181-ФЗ от 24 ноября 1995 г. работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Проблема соискателей только в том, что не все знают где найти список тех работодателей, которые имеют предоставленную квоту. Конечно же подобной информацией обладает ЦЗН любого города. Однако мы решили пойти дальше в этом вопросе и на сайте ЦСТМ сформировали собственный список работодателей Тверского региона предлагающих квотируемые рабочие места для людей с инвалидностью: http://cstm.tversu.ru/applicants/kompanii-tverskoj-oblasti-predlagajushhie-kvotiruemye-mesta/.Список крупных организаций и учреждений мы формируем самостоятельно. Подобная рассылка осуществляется два раза в год.

Вторая проблема (отказ работодателя соискателю с инвалидностью в трудоустройстве) напрямую связана с наличием у соискателей с инвалидностью знаний в области законодательства (рис. 3).

5 советов для лиц с ОВЗ: «Отказ работодателя в трудоустройстве»

1. Трудоустройство лиц с инвалидностью по законодательству РФ 2019 года является обязанностью работодателя. Отказать работнику с ОВЗ в трудоустройстве в силу его инвалидности нельзя. Единственным возможным основанием для отказа может быть только недостаточный уровень профессиональных знаний или их отсутствие.
2. При отказе работодатель обязан обосновать причины и изложить их письменно. При его отсутствии, соискателю дано право требования от работодателя письменного отказа для защиты своих прав в органах суда.
3. В том случае если дело доходит до судебного разбирательства и суд признает отказ в приеме на работу необоснованным, работодатель будет обязан предоставить инвалиду рабочее место, согласно имеющееся квоте.
4. Все группы инвалидности в РФ являются рабочими, поэтому состояние здоровья не может являться поводом к отказу работодателя. Трудоустройство всех лиц с ОВЗ осуществляется на общих основаниях в соответствии с ТК РФ.
5. Некоторые авторы интернет-статей по трудоустройству лиц с ОВЗ считают, что ситуация с трудоустройством инвалидов в РФ спорная – с одной стороны, безработных граждан с ограниченными возможностями очень много, с другой стороны, работодатели не хотят брать ответственность за таких особенных работников. Однако стоит помнить, что с целью дополнительной мотивации работодателей к приему на работу лиц с ОВЗ и минимизации отказов введены специальные льготы от государства: каждая компания, принявшая на работу сотрудника с инвалидностью, получает возможность послабления на налоговые взносы.

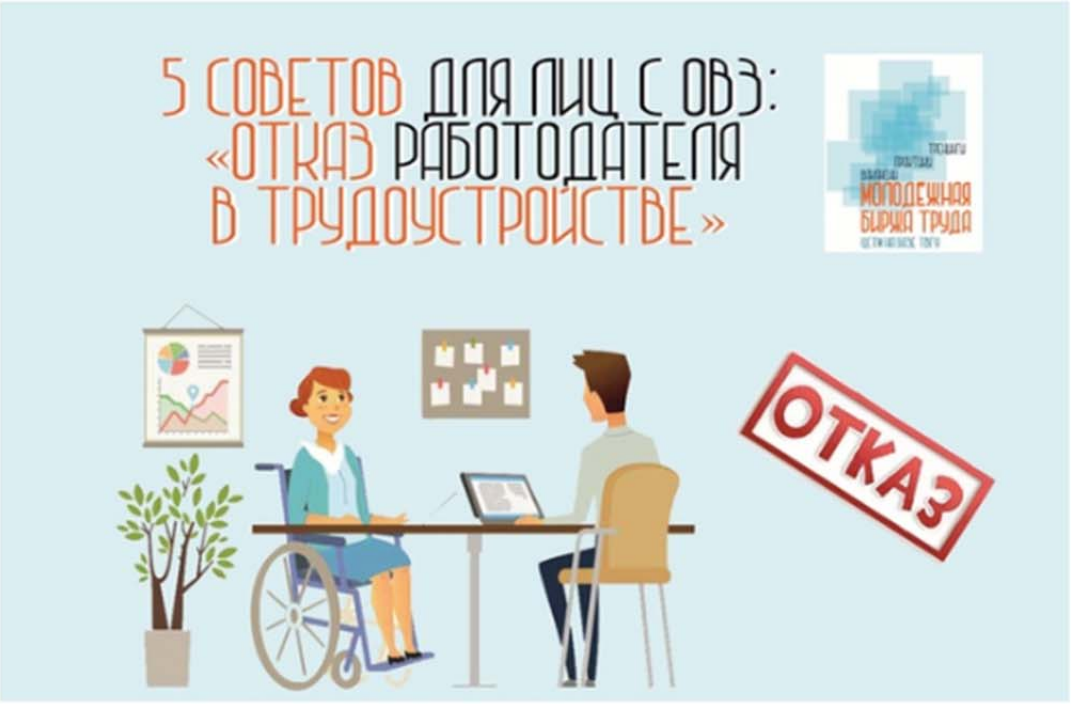


Рисунок 3 – 5 советов для лиц с ОВЗ:
«Отказ работодателя в трудоустройстве»

Однако, здесь любой Центр карьеры может помочь своим соискателям: регулярно знакомить молодых специалистов с их трудовыми правами. В нашем случае это методическая рубрика 5 советов, которую мы описывали ранее. Тематики подобной рубрики могут быть очень разные и знакомить соискателей не только с нормами права, но и нести другую полезную информацию. Что касается отказа работодателя при приеме на работу инвалида, хорошим примером послужит опубликованный пост рубрики 5 советов «Отказ работодателя в трудоустройстве», который отметили полезным не только соискатели с ОВЗ, но и наши коллеги из других Центров содействия трудоустройству выпускников при учебных заведениях

Список литературы

1.Лебедева С.Ю. Опыт Регионального центра содействия трудоустройству выпускников ТвГУ в сфере адаптации к рынку труда и эффективному трудоустройству лиц с ограниченными возможностями. Актуальные проблемы управления: Сборник научных статей по итогам V Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления» (1-7 октября 2018 г.). Электронное издание/ ред. кол. – С.Н. Яшин, Ю.С. Ширяева. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2018. С. 546-549.

2. Лебедева С.Ю. Работа с лицами с ОВЗ: Опыт Регионального центра содействия трудоустройству выпускников ТвГУ. Профессиональное развитие и трудоустройство студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья: вопросы, проблемы, перспективы: Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции (20 декабря 2018 года), Ответственные редакторы: Широкова Л.В., Ворошилова О.Л.; Курск: Юго-Зап. гос. ун-т., Курск, 2018. С. 63-68.

УДК 331.526:332.1(470.345)

ОРГАНИЗАЦИЯ САМОЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ)

Лимкина Н.А., старший научный сотрудник

Государственное казенное учреждение Республики Мордовия «Научный центр социально-экономического мониторинга», Россия

В условиях необходимости повышения бюджетной эффективности оценка теневых доходов на региональном уровне приобретает особую значимость. Самозанятые относятся к работникам неформального сектора экономики, на основании гражданско-правовых отношений они самостоятельно выбирают способ получения дохода от деятельности, в отличие от наемных работников вознаграждение за работу получают непосредственно от заказчика выполнения работы. При этом отсутствие регистрации и неуплата налогов, как правило, не являются сознательным выбором в пользу теневого

рынка. Различные формы самозанятости (репетиторство, уборка жилых помещений, уход за детьми, больными, престарелыми гражданами и др.) прежде всего представляются способами самообеспечения семей, выхода из сложных жизненных обстоятельств.

Радикальные меры по противодействию нелегальной занятости предложены членом комитета Государственной Думы Российской Федерации по труду, социальной политике и делам ветеранов Сергеем Вострецовым. Об этом информирует издание «Российская газета»20 ноября 2018 г. [7]. Суть предложений автора инициативы состоит в том, что граждане, имеющие официальный статус безработного, должны самостоятельно оплачивать за себя все страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования и Фонд обязательного медицинского страхования. В качестве аргумента приводятся данные о наличии примерно 18 млн. россиян трудоспособного возраста, не имеющих официальной работы, многие из которых работают лично на себя, т. е. фактически являются самозанятыми. По данным Счетной палаты Российской Федерации, только выплаты регионов за неработающее население в территориальные фонды обязательного медицинского страхования составляют от 600 до 650 млрд. руб. Со слов парламентария, социальную пенсию по достижению пенсионного возраста данная категория граждан получает за счет взносов работающего населения. По предварительной оценке, предлагаемые мероприятия ежегодно позволят пополнить бюджеты социальных фондов на сумму более 734 млрд. руб.

Важным этапом в закреплении юридического статуса самозанятых граждан стало принятие 27 ноября 2018 г. пакета законов о введении специального льготного налогового режима для указанной категории. Данная новелла в законодательстве является одним из инструментов борьбы с теневой занятостью. В частности, субъекты Российской Федерации получают право на проведение экспериментов по установлению налогов, сборов, специальных налоговых режимов [9]. В период с 1 января 2018 г. по 31 декабря 2028 г. эксперимент будет проводиться в четырех субъектах Российской Федерации, городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан [10]. Появилось понятие «налог на профессиональный доход» (в порядке эксперимента). Профессиональный доход – доход физических лиц от деятельности, при ведении которой они не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам, а также доход от использования имущества [10].Для самозанятых граждан, оказывающих услуги физическим лицам и юридическим лицам или индивидуальным предпринимателям, законодательно закреплены налоговые ставки 4 % и 6 % соответственно. Подача заявления о постановке на учет в налоговом органе в качестве налогоплательщика, оплата налогов и др. операции будут осуществляться с помощью мобильного приложения «Мой налог». Объектом налогообложения признаются доходы от реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав). Максимальный доход самозанятых не должен превышать 2,4 млн. руб. в год (200 тыс.

руб. в месяц). Средства в размере 63 % дохода от введенного налога будут направляться в региональный бюджет по месту осуществления деятельности; в бюджет федерального Фонда обязательного медицинского страхования планируется направлять 37 % доходов [8].За нарушения порядка и (или) сроков передачи налогоплательщиками, операторами электронных площадок и кредитными организациями сведений о произведенных расчетах при реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав)на территории проведения эксперимента установлены штрафные санкции. Отсутствует необходимость предоставления налоговой декларации в налоговые органы. При применении специального налогового режима «налог на профессиональных доход» контрольно-кассовая техника не применяется в отношении доходов, облагаемых данным видом налога. С одной стороны, результатом подобных мер должна стать легализация деятельности самозанятых граждан. С другой стороны, стоит отметить ужесточение мер за занятие нелегальным предпринимательством.

Распространение нестандартных форм занятости является общей тенденцией кризисного состояния и посткризисного восстановления российской экономики [6].По данным, полученным исследователями ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты РФ, Приволжский федеральном округ лидирует среди регионов России по наибольшему удельному весу занятых в неформальном секторе [4].По состоянию на 1 декабря 2018 г. количество официально зарегистрированных в реестре Федеральной налоговой службы России самозанятых граждан, осуществляющих деятельность по оказанию услуг физическим лицам, составило всего 1 941 чел., из них в Республике Мордовия – только 6 [1].По состоянию на 1 апреля 2019 г., за 5 месяцев работы эксперимента, общее количество самозанятых граждан в Российской Федерации, представивших в налоговые органы уведомления об осуществлении (о прекращении) деятельности по оказанию услуг физическому лицу, увеличилось примерно в 2 раза и составило 3 572 чел., из них в Приволжском федеральном округе – 577 чел.[2]. По сравнению с другими регионами Приволжского федерального округа в Республике Мордовия данных работников меньше всего – 7 чел., из которых 5 чел. занимаются репетиторством, 2 чел. осуществляют деятельность по оказанию услуг физическому лицу по присмотру и уходу за детьми, больными лицами, лицами, достигшими возраста 80 лет, а также иными лицами, нуждающимися в постоянном постороннем уходе по заключению медицинской организации. По имеющейся статистической информации, в Приволжском федеральном округе по указанному показателю лидирует Пензенская область, где официально зарегистрирован 71 самозанятый.

Количество официально зарегистрированных и латентных самозанятых в Республике Мордовия существенно различается. Не смотря на вступление в силу нового законодательства, социальные сети представляют большие возможности для поиска необходимых видов услуг. С целью определения количественных и качественных системных характеристик, изуче-

ния порядка взаимодействия участников рынка в июне 2019 г. проведен сетевой анализ саранских сообществ социальной сети «ВКонтакте».

Содержание и количество групп самозанятых в социальной сети «ВКонтакте» различается по видам деятельности.

Компонент *«репетитор»*(с указанием города Саранска в параметрах поиска) присутствует в названиях 11сообществ, которые объединяют 1395 чел., среди которых как репетиторы, так и их клиенты. Наиболее популярным по количеству участников является сообщество «Репетиторство. Информатика. Математика» (576 чел.), наименее популярным среди пользователей – «Репетитор по биологии» (10 чел.).

В данных сообществах предлагаются широкий спектр услуг: поиск репетиторов по всем предметам школьной и институтской программ в Республике Мордовия; подготовка к ОГЭ, ЕГЭ; помощь в написании контрольных и курсовых работ; занятия с персональным репетитором по всем учебным дисциплинам и др. В отдельных случаях, указана стоимость услуг за час. Активно практикуются занятия по Skype. В некоторых группах имеется информация о проведении акций: первое занятие бесплатно, приведи друга — получи занятие бесплатно.

Профиль одного из участников сообщества «Услуги репетитора в Саранске» достаточно подробно информирует о репетиторе, который осуществляет общую подготовку учащихся 5-8 классов по истории: мужчина, проживает в городе Саранске, 33 года, окончил НИИ МГУ им. Н. П. Огарева в 2010 г. Стоимость одного часа занятий по истории составляет 250 руб. На странице указан номер сотового телефона и представлена ссылка на объявление о предоставлении услуг на сайте www.avito.ru.Рассмотрим профиль репетитора по русскому языку и литературе в сообществе «Ваш Персональный Репетитор в Саранске»: девушка, студентка 4-го курса филологического факультета МГПИ им. М. Е. Евсевьева, проживает в городе Саранске, опыт работы репетитором –3 года. Осуществляет подготовку к школе, контрольным работам и основному государственному экзамену, помогает освоить школьный материал. Как правило, репетиторством занимаются несколько социальных категорий: молодежь в возрасте от 18 до 35 лет, студенты высших учебных заведений, профессиональные педагоги, использующие данный механизм в качестве подработки, либо находящиеся в отпуске по уходу за ребенком; лица пенсионного и предпенсионного возраста, имеющие большой опыт педагогической работы.

Компонент *«уборка квартиры»* присутствует в названиях двух саранских сообществ: «Уборка квартир / Химчистка мебели Саранск» (211 чел.) и «Уборка квартир, домов и офисов в Саранске» (67 чел.). Первое сообщество является страницей Саранского филиала ООО «Центр Клининговых Услуг», официально зарегистрированной организации, филиалы которой располагаются в 15 регионах России; второе – официальной страницей клининговой компании« Золушка». В данном случае говорить о присутствии предложений от самозанятых не приходится.

По компоненту *«услуги няни»* найдена одна группа «Услуги няни в Саранске» (46 чел.). Предоставление услуг няни осуществляет молодая замужняя женщина 24 лет, имеющая двух малолетних детей, имеющая опыт работы. Указан круг обязанностей: полный уход за ребенком, игры, приготовление еды, прогулки. По желанию няня предоставляет родителям фотоотчет о занятиях с их детьми на текущий момент, а также гарантирует безопасность несовершеннолетних. Оплата за услуги осуществляется по нескольким тарифам: с 8.00 ч. до 22.00 ч. составляет 100руб. в час, с 22.00 ч. до 8.00 ч. – 150руб. в час.

Социальные сообщества в социальной сети «ВКонтакте» по компонентам *«уборка жилых помещений»*, *«ведение домашнего хозяйства», «уход за больными», «сиделка»* с признаками территориальной принадлежности к Республике Мордовия и городу Саранску не установлены.

Вопросу ужесточения борьбы против нелегальных предпринимателей в регионах Приволжского федерального округа было посвящено заседание межведомственной рабочей группы по вопросам защиты прав предпринимателей управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации в ПФО, которое состоялось 5 декабря 2018 г. в городе Саранске Республики Мордовия под председательством начальника управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации в ПФО Александра Окатьева [5].В заседании также приняли участие руководители прокуратур, региональные уполномоченные по защите прав предпринимателей, представители общественных организаций, органов исполнительной власти, местного самоуправления, контрольно-надзорных и правоохранительных структур. Председатель Правительства Республики Мордовия Владимир Сушков, который от имени Главы Республики Мордовия приветствовал собравшихся, рассказал о ситуации, которая складывается в Мордовии на рынках транспортных перевозок, аренды недвижимости, ремонтных работ. Премьер-министр регионального правительства поделился опытом региона по поддержке инициатив, касающихся самозанятости граждан; снижению административных барьеров. Он выделил несколько угроз наличия теневого сектора развитию конкурентной среды:

1) сокращение инвестиций, уход инвесторов с сегмента рынка, на котором действует большое количество недобросовестных игроков;

2) недополученные бюджетами различных уровней доходы, которые могли бы пойти на развитие территорий;

3) недостаточный уровень качества товаров нелегальных предпринимателей.

Среди недостатков работы по развитию малого и среднего предпринимательства, которые приводят к распространению нелегального бизнеса, названы: безучастность органов местного самоуправления; недостаточная эффективность проводимых уполномоченными органами контрольно-надзорных мероприятий.

Изменения на рынке труда в целом обусловлены структурными изменениями экономической ситуации. Высокий уровень налогов и администра-

тивные барьеры оказывают существенное влияние на легальное ведение бизнеса. В результате многие предприниматели осуществляют свою деятельность неформально. Статистические показатели о количестве официально зарегистрированных самозанятых граждан не соответствует реальной ситуации в этом сегменте экономики. В период цифровизации экономики упростилась процедура идентификации самозанятых граждан. В частности, социальные сети являются одним из источников информации для определения как количества неформально занятых работников, так и их социальных характеристик.

Заинтересованность государственных органов в регулировании деятельности самозанятых обусловлена прогнозами поступлений от налогов и сборов в бюджеты разных уровней. Для региональной экономики, доходная часть от эффективно организованной самозанятости населения, может стать фактором роста. С этой целью на федеральном уровне принят пакет федеральных законов о введении специального льготного налогового режима для самозанятых граждан. Появился реальный инструмент для официального оформления их статуса. Региональная нормативно-правовая база находится в стадии формирования.

В настоящее время задачей властей всех уровней является организация работы по обеспечению исполнения принятых федеральных законов. В связи с этим стоит обратить внимание на то обстоятельство, что в процессе проведения эксперимента могут проявиться практики, связанные с массовыми увольнениями сотрудников, которые впоследствии получат статус самозанятых и воспользуются льготным налоговым периодом. В данной ситуации интересы региональных властей по официальному оформлению работников, осуществляющих свою деятельность в теневом секторе экономики, совпадают с интересами работодателей, у которых появляется возможность сэкономить на налогах и взносах в период нестабильной экономической ситуации. Работники, осуществляющие трудовую деятельность на основании бессрочных трудовых договоров, проходят через процедуру увольнения с постоянного места работы и принимаются на работу в эту же организацию с помощью оформления гражданско-правовых договоров. Здесь очень важно не допустить административных перегибов. Не стоит забывать о том, что уполномоченные органы выявят нарушение подпункта 8 пункта 2 статьи 6 Федерального закона от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“ в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)», в котором говорится, что для целей настоящего Федерального закона не признаются объектом налогообложения доходы *«от оказания (выполнения) физическими лицами услуг (работ) по гражданско-правовым договорам при условии, что заказчиками услуг (работ) выступают работодатели указанных физических лиц или лица, бывшие их работодателями менее двух лет назад»* [10]. Следовательно, при оформлении гражданско-правовых отношений с прежним работодателем возможность

воспользоваться специальным налоговым режимом «налог на профессиональных доход» возникает только по истечении 2 лет. Кроме того, обороты набирает и практика по статье 54.1 Налогового кодекса Российской Федерации, запрещающая искажение сведений о фактах хозяйственной жизни и применение которой означает не только доначисление налогов, штрафов и пени, но и последующее привлечение к уголовной ответственности [3].

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Республики Мордовия в рамках научного проекта № 18-411-130016 р_а.

Список литературы

1. Ежемесячная статистическая информация о представленных физическими лицами в налоговые органы уведомлениях об осуществлении деятельности по оказанию услуг физическим лицам для личных, домашних и (или) иных подобных нужд по состоянию на 01.12.2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.nalog.ru/rn13/related_ activities/statistics_and_analytics/selfemployed/ (дата обращения: 11.12.2018).

2. Ежемесячная статистическая информация о представленных физическими лицами в налоговые органы уведомлениях об осуществлении деятельности по оказанию услуг физическим лицам для личных, домашних и (или) иных подобных нужд по состоянию на 01.04.2019. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.nalog.ru/rn13/related_activities/ statistics_and_analytics/selfemployed/ (дата обращения: 24.06.2019).

3. Жарова Е., Кузьмина А. „Перевод“ работников в самозанятые: мифы и реальность. [Электронный ресурс]. // Информационно-правовой портал «Гарант. Ру». Режим доступа:https://www.garant.ru/ia/opinion/ author/anastasiya-kuzmina/1257724/.

4. Забелина О. В., Майорова А. В., Матвеева Е. А., Сафонов А. С. Новые формы занятости в российской экономике как объект государственного регулирования / О. В. Забелина [и др.] //Экономика труда. 2018. Т. 5. № 2. С. 419-432.

5. Кириллов В. Власть и прокуратура ужесточат борьбу против нелегальных предпринимателей.[Электронный ресурс] //Газета «Известия Мордовии». Режим доступа: https://izvmor.ru/novosti/obshchestvo/vlast-i-prokuratura-uzhestochat-borbu-protiv-nelegalnykh-predprinimatelej(дата обращения: 10.12.2018).

6. Кушева А. А. Категории самозанятых в России / А. А. Кушева // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. Февраль 2017 г. №2. С. 71-77.

7. Неработающих россиян предложили штрафовать за неуплату взносов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://rg.ru/2018/11/20/nerabotaiushchih-rossiian-predlozhili-shtrafovat-za-neuplatu-vznosov.html (дата обращения: 27.06.2019).

8. Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 423-ФЗ «О внесении изменений в статьи 56 и 146 Бюджетного кодекса Российской Федерации». [Электронный ресурс]. // Справочно-правовая система «Гарант».

9. Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 425-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации». [Электронный ресурс]. // Справочно-правовая система «Гарант».

10. Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“ в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)». [Электронный ресурс]. // Справочно-правовая система «Гарант».

УДК 378: 331.53: 331.57

SOFTSKILLS КАК ОСНОВА УСПЕШНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Михайличенко С.А., канд. техн. наук, профессор,
проректор по непрерывному образованию,
Буряк Ю.Ю., канд. истор. наук, доцент кафедры социологии и управления,
директор научно-методического центра профессиональной адаптации
и трудоустройства специалистов
ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», Россия

В представленной статье освещены теоретические понятия «профессиональный стандарт», «компетенция», softskills или Гибкие навыки, в отличие от профессиональных навыков в традиционном понимании (рассматриваемых в этом дискурсе как «жёстких», от англ. *hardskills*), не зависят от специфики конкретной работы, тесно связаны с личностными качествами и установками (ответственность, дисциплина, самоменеджмент), а также социальными навыками (коммуникация, в частности, слушание; работа в команде, эмоциональный интеллект) и менеджерскими способностями (управление временем, лидерство, решение проблем, критическое мышление). Также мы рассмотрим особенности их овладения студентами вузов и применения выпускниками полученных знаний с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда и успешной самореализации в области построения карьеры. Одним из инструментов овладения необходимыми softskills(или еще одно практически аналогичное определение – метакомпетенция) является обучение студентов по факультативному курсу «Управление карьерным ростом», разработанному сотрудниками Центра по содействию трудоустройству выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова.

Как известно, традиционная система образования России вырастила и подготовила большое количество выдающихся ученых и инженеров с мировым именем, которыми можно гордиться. Но в последнее время она все чаще стала

давать системные сбои. Тот факт, что значительная часть выпускников вузов устраивается работать не по специальности – одно из проявлений этого. Другое – низкие позиции ведущих вузов России в мировом рейтинге.

Вслед за изменениями в современной профессиональной деятельности инженеров произошла смена парадигмы российской системы высшего технического образования, необходимая для глобальной мобильности и международного сотрудничества. В соответствии с этим, образовательные стандарты программы переориентированы с *содержания на результат обучения.* Под результатом обучения по ФГОС понимают – освоенные компетенции и умения, усвоенные знания, обеспечивающие квалификацию и уровень образования.

В настоящее время программы подготовки и учебные планы студентов в вузах России должны соответствовать нормам и требованиям, предъявляемым к выпускнику университета соответствующим профессиональным стандартом. Вышеуказанный стандарт выступает ориентиром, определяющим качество подготовки молодых специалистов на основе компетентностного подхода. Профстандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Такое определение дает ч.2 ст.195.1 Трудового кодекса РФ. Профстандарт является достаточно новым понятием, которое было внесено в Трудовой кодекс только в конце 2012 года. Необходимость введения профстандартов была обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в Единых квалификационных справочниках, уже не соответствовали современной ситуации на рынке труда. Описание требований к специалисту в профессиональных стандартах носит комплексный характер. В нем используются более современные конструкции в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы. Эти особенности профессиональных стандартов делают их основными элементами национальной системы квалификаций, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования.

Современный компетентностный подход в науке обозначает междисциплинарность как источник инноваций. В образовательной сфере это проявляется в том, что выше, скорее, оцениваются личностные качества, навыки, способы мышления, чем знания по спектру изучаемых молодым специалистом предметов в образовательном учреждении. В исследованиях В.И. Звонникова, И.А. Зимней, М.Б. Челышевой и др. отмечается, что в основе компетентностного подхода заложена ориентация «свободного развития человека», основанная на творческой инициативе личности и профессиональном саморазвитии, что должно впоследствии повысить конкурентоспособность и мобильность специалиста на сегодняшнем рынке труда. Вышесказанное свидетельствует об актуальности вопросов формирования у студентов-бакалавров профессионального обучения таких качеств и компетенций, необходимых, с одной стороны, для ведения профессиональной деятельности непосредственно в области информатики, информатизации, психологии, педагогики и т.д., с другой стороны, необходимо сформировать компетенции, ориентированные на воспитание профессионального саморазвития личности будущих специалистов. Для этого необходимо развивать компетенции личностного характера, которые в дальнейшем могут

способствовать формированию новых компетенций, необходимых для поддержания конкурентоспособности специалиста в выбранной сфере деятельности, либо для получения смежной квалификации.

Представленная выше теоретическая модель соответствия выпускников современным требованиям рынку труда фактически диссонирует с устоявшимися представлениями о результатах подготовки молодых специалистов, их востребованности со стороны работодателей. Отметим, что понятие «востребованности» родственно термину «конкурентоспособности». «Компетенцию» исследователи определяют как «способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области». При этом центральным элементом компетентностного подхода определяют метакомпетенции, как компетенции, позволяющие формировать новые знания и компетенции. В работах зарубежных ученых значение понятия метакомпетенции раскрывается по аналогии с понятием «метакогниции», трактуемой в свою очередь в литературе как «знание о собственном знании». В работах немецкого исследователя в области управления компетенциями Ж. Эрпенбека метакомпетенция выступает исходной диспозицией (предрасположенностью), на основе которой возможно формирование разного рода компетенций.

По мнению многих исследователей, в наше время актуально (под понятием актуальность мы подразумеваем в данном случае не нигилизм по отношению к профессиональным знаниям, а лишь приоритетность) не получение или воспроизведение знаний, умений и навыков, а формирование у выпускников метакомпетенций, как способности не только адекватно манипулировать полученными в результате образования знаниями, умениями и навыками, формировать у себя новые навыки и компетенции (табл. 1).

Таблица 1 – Сравнительная характеристика softskills и hardskills

Метакомпетенция	*Компетенция*
Направленность на решение новых задач	Направленность на решение задач на основе известных способов действия
Проявление в новых условиях / в изменившихся условиях	Проявление в стабильных, неизменяющихся условиях
Обобщенный характер	Более специфичный характер
Ориентированность на личность	Ориентированность на задание

Отметим, что учить технологично – не значит учить на основе воспроизводства знаний, а значит широко использовать творческие процессы, развивать и репродуктивную, и творческую деятельность обучаемых, достигать запланированного результата (стандарта образования) в совокупности с усвоением творческого опыта и ценностных отношений. Ориентация на педагогические технологии означает переход от академической (знаниевой) парадигмы к деятельностной, центрированной на студенте. Студент и преподаватель становятся партнерами. Соответственно, изменяется роль преподавателя – от позиции транслятора знаний к позиции консультанта, тьютора, технолога, модератора

сопровождающего процесс освоения студентом профессиональных модулей, т.е. процесс готовности к реализации основных видов профессиональной деятельности. По мнению экспертов, многоукладная экономика и многообразие профессионально-образовательных интересов населения формируют рыночный спрос на инженерное образование различного уровня и характера: инженеры-профессионалы (инженерная элита), инженеры-энциклопедисты, ориентированные на работу в малых предприятиях, инженеры-технологи и инженеры по трансферу технологий (табл. 2).

Таблица 2 – Категории выпускников-инженеров

Категория	*Целевые компетенции*
Инженеры-энциклопедисты	«Мастера на все руки», ориентированные на работу в малых предприятиях, где отсутствует разделение интеллектуального труда.
Инженеры-технологи	Специалисты, способные обеспечить освоение готовых высоких наукоемких технологий и их внедрение в производство.
Инженеры по трансферу	Специалисты, способные обеспечить трансфер научных идей в технологию, организовать производство товаров и услуг на их основе.
Инженеры-профессионалы	Систематики, носители целостной инженерной деятельности, способные к творческой работе на всех этапах жизненного цикла создания систем от исследования и конструирования до разработки технологии, изготовления, доведения до потребителя и обеспечения эксплуатации.

Метакомпетенции или надсистемные компетенции отражены в понятии «компетенции личностного характера» в исследованиях И.А. Зимней, А.В. Хуторского, Е.В. Резчиковой, В.С. Чернявской, Л.М. Орбодоевой, С.Г. Несмеянова и др. Развитие метакомпетенций студентов является психологической основой будущей востребованности их на рынке труда, поскольку они:

а) соответствуют постнеклассическому этапу развития общества;

б) являются межпредметными, а значит универсальными компетенциями, которые важны для решения любой профессиональной и жизненной проблемы;

в) рынок труда динамичен, а наличие метакомпетенций позволяет вырабатывать адекватные новым условиям и возможностям стратегии.

По мнению А.М. Николаева, на воспитание профессионального саморазвития личности оказывают влияние такие метакомпетенции, как *самопознание* и *самореализация*. Анализ определений и понятий «самопознание» и «самореализация», представленных в педагогической литературе, позволяет вывести следующие определения – *метакомпетенция «самопознание»* представляет собой осознание и накопление потенциала личности студента в предстоящей профессиональной деятельности, которая формируется через такие компоненты, как самообразование, самоорганизация и самовоспитание личности. Накап-

ливаемый потенциал личности формирует некий фундамент, от «прочности» которого зависит качество и многообразие формируемых в дальнейшем профессиональных компетенций. *Метакомпетенция «самореализация»* является продолжением самопознания, проявляющаяся в реализации накопленного потенциала личности студента, через самовыражение и самоутверждение. Самовыражение протекает в тесной связи с формированием профессиональных компетенций, и чем лучше сформированы компетенции, тем выше будет самовыражение. По мере того как крепнут профессиональные компетенции, возрастает и самоутверждение. Таким образом, полученные навыки и знания являются основой для профессионального развития личности, а не самоцелью. Добавим, что сформированные метакомпетенции на одной дисциплине способствуют формированию компетенций на другой смежной или продолжающей цикл дисциплине, проявляя метапредметную функцию. В трудах И.А. Зимней, А.В. Хуторского, Л.М. Орбодоевой указывается о неразрывной связи метакомпетенций с метакогнитивными процессами. Развитие умения управлять своими познавательными процессами может быть реализовано при помощи методов обучения, направленных на самостоятельную деятельность студента. Одной из таких методик обучения является метод проектов.

Таким образом, при реализации факультативных курсов, посвященных *успешной* самореализации студентов на рынке труда и достижениями ими карьерных высот в течение профессиональной деятельности, необходимо в первую очередь обозначить метакомпетенции, которыми должен обладать слушатель по результатам прохождения обучения по вышеуказанным курсам.

В Белгородском технологическом университете им. В.Г. Шухова (БГТУ им. В.Г. Шухова) на данном этапе реализуется факультативный курс «Управление карьерным ростом» с учетом наработок специалистов научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (НМЦ ПАТС) в данной сфере.

При этом учащиеся смогут индивидуально выстраивать траекторию обучения, акцентируя внимание на наиболее уязвимых элементах собственной сформировавшейся в процессе обучения системы *«метакомпетенций: самопознание и самореализация»* с целью достижения успеха в жесткой конкурентной среде современного рынка труда.

Специалисты НМЦ ПАТС на данный момент могут качественно производить спектральный анализ уровня овладения метакомпетенцией «самопознание» студентом посредством:

1. Всесторонней характеристики резюме конкретного студента и его профиля в университетской автоматизированной системе Scillbook (http://skillbook.bstu.ru/) по отношению к остальным учащимся либо выпускникам. Отметим, что ориентиром в данном случае имеет необходимость считать профили студентов-лидеров (отличников и активистов) либо выпускников, которые добились успехов на карьерном и профессиональном поприще (участники проекта «Успешныйшуховец» http://skillbook.bstu.ru/successhukhov);
2. Собеседования студентов со специалистом НМЦ ПАТС на предмет формирования индивидуальной траектории построения карьеры в процессе ли-

бо по окончании обучения в вузе на основе личностной и профессиональной характеристики с учетом возможных рекомендаций по овладению дополнительными знаниями и навыками (при необходимости, с учетом реализуемых профессиональных стандартов, прохождения курсов профессиональной переподготовки и/или курсов повышения квалификации, и/или овладения рабочими профессиями для студентов инженерных специальностей) с целью совершенствования портфолио студента, который проходит курс «Управление карьерным ростом» либо обратился за помощью в трудоустройстве в центр;

3. Координации рефлексии студентов в области формирования конкурентоспособного резюме, развития компетенций и метакомпетенций.

Реализация метакомпетенции «самореализация» слушателями при помощи консультирования сотрудниками НМЦ ПАТС:

1. Изучение требований работодателей к молодым специалистам посредством анализа заявок на подбор сотрудника по конкретной специальности и предоставление информации слушателям курса с возможной корректировкой выстраиваемых карьерограмм;

2. Организация экскурсий (либо публикация отчета по экскурсии) на производственные объекты с анализом информации специалистов-практиков о требованиях к молодым специалистам на конкретном предприятии, условиях работы и построения карьеры;

3. Встречи с выпускниками в рамках проекта «Успешныйшуховец» с последующей презентацией этапов карьерного роста и напутствия молодым специалистам со стороны состоявшихся выпускников, которые добились *успеха*;

4. Прямой диалог студентов в рамках ярмарок вакансий и презентаций компаний с представителями компаний-работодателей по вопросам наличия необходимых компетенций у соискателей вакантных мест в компании и особенностях построения карьеры;

5. Изучение методических рекомендаций по поиску работы, акцентирование внимание на рисках, с которыми сталкиваются молодые специалисты на рынке труда, а также основ трудового законодательства РФ;

6. Информирование слушателей о ситуации на рынке труда.

Таким образом, в рамках реализации факультативного курса «Управление карьерным ростом» сотрудники НМЦ ПАТС помогают слушателям овладеть метакомпетенциями «самопознание» и «саморазвитие» с целью достижения успешности выпускниками университета на рынке труда, достижения профессиональных и карьерных высот. Отметим, что развитие вышеуказанныхметакомпетенций практически не зависит от направления подготовки либо специальности, по которой слушатель проходит обучение в БГТУ им. В.Г. Шухова. Это в свою очередь делает курс универсальным, что позволяет формировать общие группы в процессе преподавания материала.

Список литературы

1. Настольная книга кадровика/ под ред. Г.Ю. Касьяновой (10-е изд., перераб. и доп.). М.: АБАК, 2017. 544 с.

2. Трудовой кодекс РФ. Комментарии к последним изменениям/ под ред. Г.Ю. Касьяновой. М.: АБАК, 2017. 320 с.

3. Орбодоева Л.М. К вопросам формирования профессиональной метакомпетенции в процессе лингвистической подготовки в вузе// Вестник Кемеровского государственного университета. 2015. Вып. № 2(62). Т.3. С. 93 – 97.

4. Шабанов О.А. Метакомпетенция и метакомпетентность в рамках компетентностного подхода в образовании// Человек и образование. Вып. №3 (44). 2015. С. 53 – 56.

5. Орбодоева Л. М. Метакомпетенция как компонент содержания профессиональной иноязычной подготовки студентов в языковом вузе // Вестник МГЛУ. 2014. Вып. № 14(700). С. 144 – 153.

6. Литвинов А.В., Иволина Т.В. Метакогниция: понятие, структура, связь с интеллектуальными и когнитивными способностями (по материалам зарубежных исследований)// Современная зарубежная психология. 2013. Вып. № 3. С. 59 – 70.

7. Карпов А.В., Скитяева И.М. Психология метакогнитивных процессов личности. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2005. 352 с.

8. Чернокова Т.Е. Метакогнитивная психология: проблема предмета исследования// Вестник Северного (Арктического) федерального университета. (Серия:Гуманитарные и социальные науки). 2011.Вып. № 3. С. 153 – 158.

9. *Зеер Э.Ф.*, *Сыманюк Э.Э.* Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. Вып. № 4. С. 23–30.

УДК 331.53

ПРАКТИКА РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ТУЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ПО РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ И СЛУЖБ СОДЕЙСТВИЯ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖИ

Морозов В.Б., канд. техн. наук, доц., директор РЦСТ

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

Рекрутинговая социализация – длительный многофакторный и многоплановый процесс гармоничного вхождения человека в его будущую или фактическую профессию [6].

Её основа – усвоение и прикладная реализация системы знаний [1-3, 7,8], правил, норм, закономерностей, особенностей и ценностей, позволяющих личности эффективно функционировать в качества полноправного и полноценного участника рынка труда и работника в профессиональной сфере; при этом, обладающего здоровой мотивацией для самореализации в обществе и всесторонним набором личностных компетенций.

Региональный центр содействия трудоустройству (РЦСТ) [4] Тульского государственного университета ведёт активную работу по повышению профес-

сиональной компетентности структур, служб и специалистов, осуществляющих рекрутинговую социализацию, карьерный трансфер и содействие трудоустройству профессиональной молодёжи. Формируется миссия РЦСТ в его формировании и функционировании как центра профессиональных компетенций рекрутмента профи-молодёжи.

Подготовка особых профессиональных компетенций потенциального рекрута у студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций, работа с молодёжью является важной функций и задачей для системы образования, организаций содействия занятости, HR-служб организаций и предприятий [5, 9]. В условиях современного общества, конъюнктуры рынка труда – качественная и целенаправленная работа с молодёжью формируется только в условиях соответствия вызовам современного молодого поколения потенциальных соискателей рынка труда. Предлагается комплексный продукт, направленный на формирование новых компетенций для работы с профессиональной молодёжью, включающий в себя широкий перечень действий:

- проведение ежегодной Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области», которая привлекает специалистов со всей страны;
- организация и проведение экспресс-курсов повышения квалификации для служб и структур содействия трудоустройству, профориентации и заинтересованной молодёжи;
- проведение открытых лекций, презентаций, мастер-классов и тренингов эффективного взаимодействия с профи-молодёжью;
- выездные мастер-классы знакомства с поколенческими особенностями карьерного ориентирования и профи-молодёжи;
- организация и соорганизация тематических научно-практических конференций и семинаров, форсайт-сессий для разработки новых подходов работы с профи-молодёжью для их рекрутинговой социализации;
- информационная поддержка рекрутинговой социализации, карьерного трансфера и содействия трудоустройству профи-молодёжи – ведение интернет-ресурсов, использование стендового фонда центра, СМИ, организация Региональный ярмарок вакансий, презентаций и рекрутинговых экскурсий;
- методическая работа – разработка тематических подходов и практик, научно-исследовательская работа, публикационная деятельность.

Такая практика работы Регионального центра содействия трудоустройству Тульского государственного университета характеризуется актуальностью, качеством выхода для потребителя, доступностью, адекватностью современному состоянию вопроса, интерактивностью и мультимедийностью, множественностью по субъектам и объектам участников; наличием возмездной и безвозмездной составляющих.

Список литературы

1. Морозов В.Б. Научно-методические аспекты формирования профессиональных компетенций рекрута у студентов и выпускников технических специ-

альностей // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-2. С. 376-383.

2. Морозов В.Б. Оценка результативности применения рекрутинговых приёмов в педагогике высшей школы // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов II Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. С. 85-88.

3. Морозов В.Б. Построение компетентностного подхода в преподавании дисциплины «Процессы и аппараты пищевых производств» в соответствии с ФГОС третьего поколения // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2011. № 6-2. С. 486-493.

4. Морозов В.Б. Региональный центр содействия трудоустройству: актуальные вопросы и ответы // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов II Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. С. 43-45.

5. Морозов В.Б. Системы мониторинга и прогнозирования результатов трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений (на базе Тульского государственного университета) // I Региональная научно-практическая конференция с всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области»: сборник материалов. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. С. 108-112.

6. Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. мат. VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч.2 / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 83-87.

7. Сосков В.Б. Методика преподавания специальных дисциплин в условиях профессионально-ориентированного обучения //Вузовская наука. Традиции. Новации. Перспективы: межвузовский сборник научных статей. Тула: АНОВОПО «ИЭУ», 2007. С. 206-210.

8. Сосков В.Б. Негативная сторона высокого уровня академической успеваемости как вопрос педагогической компетенции // Известия ТулГУ. Серия. Педагогика. Вып. 4. Тула: Изд-во ТулГУ, 2006. С. 70-72.

9. Сосков В.Б.Научная и академическая оценка актуальности, сути и проблем инновационной деятельности России // «Инженерное образование». Вып. 5. 2009. С. 92-97.

УДК 331.5

ЦИФРОВАЯ БЕЗРАБОТИЦА СРЕДИ МОЛОДЁЖИ: СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Морозова Н.Н., канд. экон. наук., доцент,
Мохорева Ю.В., студент
Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Беларусь

Как утверждается в докладе The Future of Jobs, представленном на Всемирном экономическом форуме, четвёртая промышленная революция повлечёт за собой кардинальные изменения бизнес-моделей, используемых в экономике, что, прежде всего, отразится на рынках труда [6]. Общий прогноз представляет нам новую «картину профессий будущего». Считается, что такие профессии, как офисный работник, администратор, нотариус исчезнут, а другие полностью или частично будут вытеснены другими.

Изменение характера работы, новые виды используемой энергии и инновационные технологии занимают лидирующие позиции в списке, отражающем влияние глобальных трендов на состояние экономики. В топ также вошли робототехника и автономный транспорт. Исследования, проведённые Международным экономическим форумом в рамках подготовки доклада “The future of jobs”, показывают, что становится тяжелее стать работником таких сфер, как инженерия, архитектура, менеджмент, а также изготовление и производство. К 2020 году возрастёт потребность в технических, технологических, социальных и управленческих навыках, в то время как физическая подготовка отходит на второй план. Именно такие тенденции порождают новое понятие в мире экономики – «цифровая безработица», т.е. безработица, вызванная расширением сферы информационных технологий, автоматизацией производственных процессов, внедрением искусственного интеллекта, активным использованием робототехники, связанная с нарастающими темпами четвёртой промышленной революции, выражающаяся в сокращении рабочих мест в связи с полной или частичной заменой человеческих ресурсов технической составляющей производственного процесса.

Так, за период с 2015 по 2018 год офисные работники и администрация потеряли 4759 рабочих мест, мануфактура и производство – 1609, а строительство и добыча лишились 497 мест [6]. Эти три направления, наряду с медиа, спортивной индустрией и установкой и обслуживанием теряют актуальность, в то время как спрос на менеджеров, математиков и программистов по прогнозам на 2020 год будет неуклонно расти. То же самое касается инженеров и архитекторов, хотя их рынок труда также понёс значительные потери. Таким образом, цифровая безработица грозит преобразоваться в массовую, так как высвобождение рабочих мест колоссально. Искусственный интеллект, роботы и техника заменяют труд человека. Однако теория краха рынка труда опровергается ещё одной теорией, доказывающей, что число занятых по мере развития сферы IT не только останется на прежнем уровне, но ещё и повысится.

Для доказательства теория предлагает простой пример. Робот с искусственным интеллектом «Ватсон» обладает мощнейшей базой данных болезней,

историй пациентов, медицинских словарей и справочников, благодаря чему легко диагностирует различные заболевания. Но акцент сделан на том, что «Ватсон» справляется лишь со стандартными случаями, основываясь на тысячелетнем опыте врачей. Машина «мыслит» по шаблону, что мешает ей полностью заменить человека. То есть, спрос на специалистов медицинской сферы остаётся стабильным. Таким образом, можно защитить практически все сферы, однако проблема, возникающая при этом, ставит вопрос о наличии высококвалифицированных кадров. То есть только медицинского образования будет недостаточно, понадобится умение работать с технологиями.

Расширение информационной индустрии ведёт к созданию новых рабочих мест. В таких странах, как Япония, Франция, Германия сокращение рынка труда полностью компенсируется новыми видами занятости, а в Турции ожидается повышение числа безработных. Вероятнее всего, такая разница связана с информационным потенциалом отдельно взятой страны. Следует отметить, что в Германии есть свободные временные рабочие места для лиц, которые менее конкурентоспособны. К такой категории можно отнести молодежь, которая обладая богатыми теоретическими знаниями и не имеет достаточного опыта и навыков. Незанятая молодежь представляет собой устойчивый сегмент рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы. Это одна из наиболее уязвимых групп на рынке труда во многих странах мира, в том числе и в Республике Беларусь, где молодые люди в возрасте от 14 до 31 года составляют около 35 % трудоспособного населения [2].

Рынок труда за последнее десятилетие сильно преобразился, помимо четвёртой промышленной революции о себе дают знать такие факторы, как демография, изменения в культурных аспектах, а также перемены в гендерной политике, выражающиеся в меняющихся устремлениях женщин. Однако наибольшее влияние на ситуацию на рынке труда оказали научно-технический процесс и внедрение новых, технологий, которые удешевили производственные процессы и, что важно, позволили сократить расходы на рабочую силу. Эти факторы спровоцировали долгосрочный спад «эластичности роста занятости» [6].

Каким образом можно снизить цифровую безработицу? Первым и самым очевидным решением является возникновение новых рабочих мест, компенсирующих исчезновение старых. Например, использование технологий для рационализации процесса налоговой проверки и сбора позволяет экономить около 50 000 долларов в год за счёт сокращения штата налоговых инспекторов и коллекторов. Такая же ситуация характерна для печатных средств массовой информации, так как перевод издательства в режим online позволяет экономить от 35 до 40 тысяч долларов в год на зарплатах журналистов. Однако появление таких направлений, как управление изменениями в организации, бизнес-анализ, трансформационный консультант и т.п. позволяют противостоять цифровой безработице. Гениальным решением является внедрение новых стратегий борьбы с безработицей. Так, один из основателей поисковой системы Google Ларри Пейдж представил план, позволяющий справиться со всеми истощенными технологиями рабочими местами. Его идея заключается в замене одного работника полного рабочего дня на двух работников частичной занятости. Таким образом,

произойдёт «уплотнение» кадров и число безработных снизится. Недостатком плана является его краткосрочность, но так как определённые профессии обречены на исчезновение, то такие меры дадут людям время адаптироваться, повысить квалификацию, найти новую работу, при этом не оставаясь безработными. Цифровая безработица в значительной мере затрагивает молодое поколение рабочих кадров, то есть студентов и выпускников высших учебных заведений.

Согласно докладу “Global employment trends for youth 2017”, подготовленному International Labour Organisation, безработица среди молодежи все еще растет. На 2017 год прогнозируется прирост в 13,1%, что эквивалентно 70,9 млн безработных [6]. Влияние информационных технологий зависит от информационного потенциала страны и варьируется в развитых и развивающихся странах. Исследование The Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), проведённое Организацией экономического сотрудничества и развития в восьми странах мира, показало, что именно молодое поколение лучше всего адаптируется в условиях прогрессирования информационных технологий [5]. Скорее всего, результаты обусловлены повышенной способностью к обучению и «взращиванием» молодежи на принципах информационного общества. Для основы исследования была взята набирающая популярность сфера Problem Solving.

В странах с высоким уровнем дохода увеличивается количество молодёжи, вовлеченной в сферу интернет-занятости. Студенты предпочитают фриланс и удалённую работу, что повышает количество занятых, однако часто такая подработка не имеет официальной основы, поэтому отследить ситуацию оказывается тяжело. Таким образом, молодым людям, не имеющим статуса официально занятых, отрезается доступ к социальной защите и другим льготам, часто работа в Интернете ассоциируется с низким уровнем дохода, отсутствием карьерного роста и возможностей для развития творческого потенциала, как бы парадоксально это ни звучало.

Еще одна проблема заключается в том, что довольно внушительное количество молодежи не работает и не учится, при этом не имея за плечами образования выше среднего или базового. ILO оценивает, что это примерно 21,8 % молодых людей в странах с доступным образованием, при этом 76,9 % составляют девушки [5]. Без должного уровня квалификации и образования справится с проблемой нарастающего темпа цифровой безработицы окажется невозможным. Будущая ситуация с занятостью зависит от скорости технологического прогресса, что, следовательно, отразится на навыках, необходимых для работы в определенных секторах и делает не только основное, но и дополнительное образование одним из ключевых факторов в решении проблемы цифровой безработицы. В развивающихся государствах темпы информатизации, цифровизации и даже компьютеризации сильно замедлены, что можно наблюдать на примере Африки и некоторых стран Азии и Ближнего Востока. Даже несмотря на замещение исчезающих профессий новыми, ситуация с 25,6 млн безработных в возрасте от 19-26 лет на 2017-2030 года остаётся непредсказуемой за счёт различной интенсивности развития стран [5].

В Республике Беларусь число безработных среди молодёжи снижается. Согласно данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, безработица по возрастным группам, месту проживания и полу и по уровню образования, месту проживания и полу снижается [1]. Процесс снижения числа безработных в Республике Беларусь постепенно, характеризуется активным участием государства (таблица).

Динамика числа безработных в Республике Беларусь по возрастным группам от 15 до 34 лет и по уровню образования

показатель / год	По возрастным группам, лет				По уровню образования				
	15-19	20-24	25-29	30-34	высшее	Среднее специальное	Проф.-техническое	Общее среднее	Общее базовое
Человек									
2016	7 745	46 146	46 347	40 572	46 368	54 837	115 585	75 767	9 207
2017	7 156	40 209	41 700	38 884	50 369	56 686	104 214	71 952	10 201
2018	7 981	39 314	30 837	30 837	45 271	46 167	81 177	64 529	8 033

В Республике Беларусь государство помогает молодым специалистам, предоставляя рабочие места после окончания высшего учебного заведения. Распределение регулируется Кодексом об образовании, Трудовым кодексом, постановлением Совета Министров № 721 от 22 июня 2011 г. (ред. 2018 г.). Выпускники ВУЗов имеют возможность получить работу в бюджетных организациях, частных фирмах, даже у индивидуальных предпринимателей. Статья 11 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15 июня 2006 г. №125-З определяет, что государство «гарантирует предоставление первого рабочего места выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования…» [4]. Гарантированные на законодательном уровне рабочие места позволяют молодым людям улучшить своё положение на рынке труда.

Также проводится работа по вовлечению молодежи в предпринимательскую деятельность, что предусмотрено Государственной программой поддержки малого и среднего предпринимательства в Республике Беларусь на 2015 – 2020 гг. Государство предоставляет сотрудникам организаций возможность повышения квалификации в областях, связанных со сферой IT, например, с цифровой безопасностью, автоматизацией производственных процессов, перевод многих административных сервисов и услуг в режим online. Изменения произошли и в программах учебных заведений.

Как в высших учебных заведениях, так и в школах, проводится информатизация образования, что позволяет адаптировать молодое поколение под мир

технологий. Таким образом, проводится активная информационная политика в области IT.

В Республике Беларусь цифровая безработица на данный момент не развивается в таком темпе, который мог бы навредить ситуации на рынке труда. Это происходит благодаря содействию и активному участию государства в построении информационного общества. Ярким примером является реализация «Стратегии развития информатизации в Республике Беларусь на 2016-2020 годы», утверждённой Постановлением Совета министров Республики Беларусь 23 марта 2016 года №235 [3]. В Стратегии, помимо прочего, рассматриваются риски, связанные с развитием информационного общества, что закреплено в главе 5 «Риски при исполнении государственной программы». В качестве внешних и внутренних факторов риска рассматриваются:

- сокращение объема финансирования, обусловленное, например, результатами воздействия на экономику Республики Беларусь экономических либо политических процессов, происходящих в мире;
- инфляционные процессы;
- реорганизация заказчика во время реализации Государственной программы;
- невозможность выбора исполнителя работ вследствие несоответствия требований заказчика и предложений потенциальных исполнителей работ;
- неудовлетворительное состояние кадрового обеспечения заказчика в области информатизации;
- иные факторы, выявленные участниками реализации Государственной программы в ходе ее выполнения [3].

Можно сделать вывод, что цифровая безработица – явление довольно неоднозначное, и имеет смысл продолжать исследование в этой области, чтобы попытаться предсказать экономическую ситуацию на ближайшее будущее, а также предложить наиболее эффективные пути решения обозначенных проблем. Так, на данном этапе развития информационного общества и цифровизации экономики используются стратегии, позволяющие сдерживать цифровую безработицу и сглаживать её последствия, однако не бороться с ней. Наиболее эффективными методами борьбы являются повышение квалификации рабочих кадров, совершенствование системы базового, среднего и высшего образования, создание новых рабочих мест, заменяющих исчезающие, а также подготовка нового поколения высококвалифицированных специалистов, обладающих квалификацией, необходимой для работы в сферах электронного бизнеса, информационных технологий и условиях информационного общества.

Список литературы

1. Безработные по возрастным группам, уровню образования, месту проживания и полу 2018 // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. URL: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/godovye-dannye/bezrabotnye-po-vozrastnym-gruppam-mestu-prozhivaniya -i-polu/ (дата обращения 20.09.2019).

2. Морозова Н.Н. Развитие молодежного рынка труда с учетом опыта Германии // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XV междунар. науч. конф. (Минск, 23-24 окт. 2014 г.). В 3 т. Т. 2 / редкол.: А.В. Червяков [и др.]. Минск: НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 2014. С. 110-112.

3. Об утверждении Государственной программы развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]: постановление Совмина Респ. Беларусь от 23 марта 2016 г. № 235. Доступ из Национального правового Интернет-портала Респ. Беларусь

4. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс]: закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-3. Доступ из Национального правового Интернет-портала Респ. Беларусь.

5. Global employment trends for youth 2017 // International Labour Organisation. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf (дата обращения 23.09.2019).

6. The future of jobs // World economic forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf (дата обращения 24.09.2019).

УДК 331.53:331.54

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ НАСТАВНИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ «УТРО КАРЬЕРЫ»

Морозова Т.Г., аспирант, кафедра ТСППиУП, преподаватель
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»,
ГПОУ ТО «Техникум технологий пищевых производств», Россия

Автор предлагает к реализации образовательно-наставнический проект рекрутинговой направленности – Утро карьеры.

Проект представляет собой образовательную наставническую программу по формированию рекрутинговых компетенций у молодёжи: учащихся, студентов, выпускников; – в которой подготавливается рабочее портфолио – развёрнутое резюме и комплект документов, подтверждающих успехи и достижения. В проекте предусмотрена работа с каждым участником отдельного наставника – практикующего рекрутера, специалиста содействия занятости, представителя центров карьеры, профориентатора.

Образовательная часть проекта сформирована тематическими мастер-классами, тренингами, презентациями, рекрутинговым туризмом.

Предусмотрена квалификационная оценка карьерных перспектив в формате профдиагностики.

Утро карьеры – начало рекрутингового пути молодого человека, где участник формирует как реальное портфолио, используемое при трудоустройстве, поступлении в профессиональную образовательную организацию, так и фактические компетенции эффективного соискателя рынка труда, включая успешные практики самопрезентации.

Тематика мероприятия охватывает все стороны становления соискателя рынка труда: формирование в себе лучших качеств, готовность к перипетиям трудоустройства, юридическую и фактическую грамотность, информированность о ситуации на рынке труда, бизнес-развитие, перспективы конкретного карьерного роста, практика самоуспеха.

Проект реализуется с привлечением специалистов содействия трудоустройству, организаций работодателей, профессиональных образовательных организаций, центров карьеры. Продолжительность 2 месяца. По завершении участия в проекте все слушатели, успешно представившие свои профи-портфолио перед экспертной комиссией, награждаются свидетельством участника образовательного проекта «Утро карьеры».

Для активных участников, проект – площадка заявить себя для реальных работодателей региона фактически и/или в перспективе.

Актуальность проекта обусловлена комплексом причин [1-8].

В соответствии с Перечень поручений Президента РФ от 21.08.2019 г. по итогам встречи со студентами и аспирантами Уральского федерального университета имени Б.Н. Ельцина – Пр-1657, п. 2а –Автономной некоммерческой организации «Россия – страна возможностей» совместно с Минобрнауки России рассмотреть с учётом опыта Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. льцина вопрос о проведении ежегодно начиная с 2020 года всероссийского мероприятия для студентов образовательных организаций высшего образования в целях оказания им помощи в трудоустройстве с перспективой карьерного роста. Предлагаемый проект чётко встраивается в конструкцию поручения.

Современная социально-экономическая система строит эффективные образовательные форматы подготовки высокопрофессиональных кадров. Опрос студентов средних профессиональных и высших учебных организаций показывает, что реальные знания и опыт формирования условий эффективного трудоустройства у них фактически не отрабатываются. При этом потребность для молодёжи в наличии подобных навыков весьма высока. Подготовка к трудоустройству и карьерное ориентирование, формирование необходимых для этого компетенций является актуальной задачей.

Пункт 6 «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» рассматривает вопрос развития рынка труда. Проект «Утро карьеры» для молодёжи позволит влиять на эффективность трудоустройства молодёжи на реальном рынке труда, стимулировать сокращение нелегальной занятости, снимать первичные рекрутинговые преграды для привлечения к стажировкам в организациях молодых специалистов с целью их последующего трудоустройства на постоянное рабочее место; развивать социальное партнерство, способствовать улучшению качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности за счёт понимания запросов работодателей; улучшать за счёт информационной поддержки систему профессиональной ориентации и психологической поддержки, поддерживать конкурентность рынка труда и профессионального обучения.

Для «Стратегии инновационного развития России до 2020 года» представленный проект способствует выстраиванию системы поиска и обеспечения раскрытия способностей талантливой молодёжи к творчеству и профессии. Современная молодёжь активно проявляет запрос в профессионально-социальных лифтах, формированию и реализации мотивирующих проектов. Наиболее приемлемой системой работы является партнёрски-наставническое взаимодействие. Перспективы карьерного построения являются весьма востребованными и имеют продолжительный возрастной запрос.

Главной целевой группой является активная молодёжь региона – обучающиеся средних учебных заведений, студенты и выпускники профессиональных образовательных организаций (ПОО), молодых специалистов и участников рынка труда.

Возрастной интервал участников проекта 14-24 года в количестве от 100 человек.

Дополнительные целевые группы:

- наставники,
- службы и структуры содействия занятости/молодёжной политики,
- образовательные организации,
- партнеры мероприятия, заинтересованные работодатели Тульской области.

Основная цель – формирование успешных личностно-профессиональных рекрутинговых компетенций у молодёжи под реальные условия современного и потенциального рынка труда, с использованием эффективных приёмов обучения и наставничества.

Задачи проекта:

1. Создание образовательного пространства (сообщества) для наставничества в формировании компетенций эффективного соискателя рынка труда.

2. Привлечение для участия в проекте наставников: практикующих рекрутеров, в т.ч. от организаций-работодателей Тульской области, специалистов содействия занятости ПОО, представителей молодёжных организаций и объединений, профориентаторов, работников государственных служб содействия занятости. Участие наставников в компетентностном росте слушателей проекта, помощь в написании резюме/самопрезентации и их оптимизации.

3. Информационная поддержка / продвижение проекта в молодёжной среде, с разработкой страниц в социальных сетях.

4. Проведение обучающих и практико-ориентированных мероприятий: мастер-классы, тренинги, репетиции, рекрутинговый туризм, профессиональная диагностика.

5. Разработка методических материалов по тематике проекта.

6. Разработка конкретных портфолио участниками проекта.

7. Награждение участников компетентостно-подтверждающими сертификатами.

8. Формирование предпосылок для потенциальных мероприятий подобного рода в перспективе – мультипликативность проекта.

В рамках работы конкурса предусмотрены следующие методы реализации:

1 - информирование – поддержка через СМИ, соц. сети, официальные письма заинтересованным сторонам;

2 - максимальный охват – привлечение государственных структур содействия занятости и развития молодёжи в регионе, наставников, HR-специалистов, работодателей и их союзов (сообществ);

3 - проектная работа над собственным портфолио;

4 - самопрезентация и защита своего портфолио перед экспертами;

5 - равенство доступа всех участников, в т.ч. ОВЗ и инвалидностью;

6 - открытость, публичность;

7 - интерактивные тренинги и мастер-классы и презентации;

8 - профессиональная компьютерная диагностика;

9 - рекрутинговая экскурсия – посещение реальных организаций-работодателей.

В соответствии с Перечень поручений Президента РФ от 21.08.2019 г. по итогам встречи со студентами и аспирантами Уральского федерального университета имени Б.Н.Ельцина – Пр-1657, п. 2а –о проведении ежегодно начиная с 2020 года всероссийского мероприятия для студентов образовательных организаций высшего образования в целях оказания им помощи в трудоустройстве с перспективой карьерного роста. Предлагаемый проект может представлять собой элемент реализации поручения в качестве его основы, дополнения, подготовки, смежной поддержки.

Утро карьеры – востребованный проект как регионального, итак и всероссийского уровня. Он обладает высоким уровнем мультипликативности: возможен к применению в любом регионе страны, а также отдельно в муниципальных организациях; допустим к реализации в качестве практики аналогичных проектов в отдельных профессиональных образовательных организациях.

Для проекта предусмотрено формирование тиражируемых методических рекомендаций, значительная информационная поддержка.

Список литературы

1. Морозов В.Б. Научно-методические аспекты формирования профессиональных компетенций рекрута у студентов и выпускников технических специальностей // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-2. С. 376-383.

2. Морозов В.Б. Построение компетентностного подхода в преподавании дисциплины «Процессы и аппараты пищевых производств» в соответствии с ФГОС третьего поколения // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2011. № 6-2. С. 486-493.

3. Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. мат. VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова,

Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч.2 / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 83-87.

4. Морозов В.Б., Морозова Т.Г. Анализ эффективности трудоустройства выпускников в зависимости от их участия в НИРС // Научно-исследовательская деятельность как эффективный механизм профессионализации и адаптации к рынку труда: материалы межвузовской научно-практической конференции / под общ. ред., к.и.н., доц. Д.В. Козлова. Иркутск: Изд-во «Оттиск», 2015. С. 61-62.

5. Морозова Т.Г. Интерактивная учебная экскурсия как инновационная форма развития профессиональных компетенций будущих инженеров //Молодые учёные в решении актуальных проблем педагогики высшей школы: Материалы VII Международной научно-практической очно-заочной конференции, Тула, 22-30 апреля 2018 года. Тула: ООО ТППО, 2018. С. 103-108.

6. Морозова Т.Г., Морозов В.Б. Механизмы сохранения трудового контингента молодых специалистов в Тульском регионе // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов III Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. С. 130-131.

7. Сосков В.Б. Методика проведения занятий по дисциплине «Системы качества в пищевой промышленности» с магистрантами // К новому педагогическому действию: Сборник материалов преподавателей и аспирантов Тульского государственного университета, получивших диплом «Преподаватель высшей школы» / Под ред. д-ра пед. наук, проф. В.М. Петровичева. Тула: Изд-во ТулГУ, 2005. С. 79-83.

8. Сосков В.Б. Научная и академическая оценка актуальности, сути и проблем инновационной деятельности России // «Инженерное образование». Вып. 5. 2009. С. 92-97.

УДК 331.53:331.54

ОПЫТ ЭКСКУРСИИ В ОРГАНИЗАЦИЮ-РАБОТОДАТЕЛЬ КАК ЭЛЕМЕНТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

Морозова Т.Г., аспирант, кафедра ТСППиУП, преподаватель
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»,
ГПОУ ТО «Техникум технологий пищевых производств», Россия

Автор в рамках реализации темы диплома дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы» [5] и работы преподавателем [3, 8] колледже реализовывал наполнение образовательного процесса студентов систематическим экскурсиями в организации-работодатели.

В осеннем семестре состоялись две рекрутинговые экскурсии в компанию «Юнилевер Русь» филиал в г. Тула [1-4].

Студенты посетили предприятие в рамках образовательной дисциплины «Процессы и аппараты пищевых производств» [2] для знакомства с современным оборудованием и технологиями.

После трансфера студенты прошли технику безопасности и были обмундированы в специализированную одежду (рис. 1).

Рис. 1. Прохождение техники безопасности и обмундирования

Мероприятие включило в себя комплекс процедур:

В рамках рекрутинговой экскурсии были реализованы следующие, в том числе научно обоснованные [5], приёмы и методы:

- презентация компании, её истории – представление информации в наиболее наглядной форме и содержании, часто с применением мультимедийной техники;

- проведён тренинг [9] профессиональных компетенций – активное обучение для развития знаний, умений, навыков и социальных установок при получении новой информации, а также применение полученных знаний на практике;

- мастер-класс профессии инженера – формирование профессиональных компетенций на реальных или близких к реальным примерах под руководством успешного профессионала;

- деловая игра по практике реализации конкретных профессиональных компетенций – совместная, командная работа игрового типа для сплочения коллектива, решения реальной задачи в неформальных условиях и ситуации, наработки практики, отдыха;

- профессиональная игра – решение конкретного кейса – выполнение реальной задачи организации-работодателя в специфических игровых условиях;

- дискуссия по ощущениям – представление информации в рамках критических условий и максимальной включённости участников;

- методическая и презентовая поддержка –распространение методической литературы, газет и журналов по трудоустройству, подарков и призов;

- собеседование (для желающих) – реальная форма участия с настоящим работодателем;

- дегустация – сосредоточение внимания на вкусовой системе, ощущениях, высоком кулинарном искусстве и хорошей компании, когда участники проекта помогают как критик для выхода нового продукта (рис. 2).

Рис. 2. Подготовка к дегустации

Аналогично прошла и вторая экскурсия с другими студентами, будущими инженерами (рис. 3).

Рис. 3. Вторая экскурсия (фото перед посещением производства)

Опрос участников показала полную поддержку среди студентов такой формы работы с молодёжью как рекрутинговые экскурсии [6] в содействии потенциальному трудоустройству молодёжи [1, 3].

Главным итогом участия студентов в экскурсии в организацию-работодатель является комплексное формирование профессиональных компетенций современного специалиста под реальные условия реализации профессиональной деятельности [7] на базе развития компетенций, личности, её мотивирования.

Список литературы

1. Морозов В.Б. Научно-методические аспекты формирования профессиональных компетенций рекрута у студентов и выпускников технических специальностей // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-2. С. 376-383.

2. Морозов В.Б. Построение компетентностного подхода в преподавании дисциплины «Процессы и аппараты пищевых производств» в соответствии с ФГОС третьего поколения // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2011. № 6-2. С. 486-493.

3. Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. мат. VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч.2 / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 83-87.

4. Морозов В.Б., Морозова Т.Г. Анализ эффективности трудоустройства выпускников в зависимости от их участия в НИРС // Научно-исследовательская деятельность как эффективный механизм профессионализации и адаптации к рынку труда: материалы межвузовской научно-практической конференции / под общ. ред., к.и.н., доц. Д.В. Козлова. Иркутск: Изд-во «Оттиск», 2015. С. 61-62.

5. Морозова Т.Г. Аспирантура как трудоустройство // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов IV Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2017. С. 180-183.

6. Морозова Т.Г. Интерактивная учебная экскурсия как инновационная форма развития профессиональных компетенций будущих инженеров // Молодые учёные в решении актуальных проблем педагогики высшей школы: Материалы VII Международной научно-практической очно-заочной конференции, Тула, 22-30 апреля 2018 года. Тула: ООО ТППО, 2018. С. 103-108.

7. Основные звенья механизма мотивации персонала [Электронный ресурс]. URL.: http://www.managesense.ru/kdus-537-2.html (дата обращения 09.02.2019 г.).

8. Сосков В.Б. Методика проведения занятий по дисциплине «Системы качества в пищевой промышленности» с магистрантами // К новому педагогическому действию: Сборник материалов преподавателей и аспирантов Тульского государственного университета, получивших диплом «Преподаватель высшей школы» / Под ред. д-ра пед. наук, проф. В.М. Петровичева. Тула: Изд-во ТулГУ, 2005. С. 79-83.

9. Сосков В.Б. Научная и академическая оценка актуальности, сути и проблем инновационной деятельности России // «Инженерное образование». Вып. 5. 2009. С. 92-97.

УДК 331.53:331.108.3:378.18

РАЗВИТИЕ SOFTSKILLS КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Николаева В.В., ведущий психолог МБТ ЦСТМ на базе ТвГУ,
Марсанова Н.Н., психолог ЦСТМ на базе ТвГУ
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», Россия

В современных условиях одним из критериев эффективности работы центров карьеры является наличие обратной связи. Центр содействия трудоустройству молодёжи на базе Тверского государственного университета (ЦСТМ на базе ТвГУ) организует исследования с целью повышения качества работы. Проведение опросов, мониторингов, анализ актуального состояния рынка труда – это немаловажная часть нашей деятельности, которая позволяет оценивать современную ситуацию, корректировать и менять ориентир и функционал.

В статье представлен опыт ЦСТМв проведении опросов, целевыми аудиториями которых являются соискатели и работодатели. Результаты исследований опубликованы на сайте ЦСТМ в разделе «Наши исследования» (рис. 1).

В нашей практике мы привлекаем представителей крупных компаний/организаций с опытом в подборе персонала к проводимым мероприятиям, которые направлены на развитие навыков у студентов для повышения их конкурентоспособности. Такая практика используется уже несколько лет и зарекомендовала себя как эффективная, так как интересна не только студентам, но и работодателям, которые всегда с охотой откликаются на наши предложения. В 2018-2019 гг. мы использовали разные форматы для привлечения работодателей к обучению студентов: в качестве экспертов на тренингах, посвященных эффективному трудоустройству, проведение тренингов и мастер-классов в рамках мероприятий (День SoftSkills, Ночь карьеры и др.), проведение презентаций и встреч со студентами на факультетах и экскурсий в компании/организации.

В рамках Ночи карьеры-2019 – масштабной молодёжной ярмарки карьеры, традиционно проводимой раз в год нашим Центром, мы провели исследование факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности выпускников вуза.

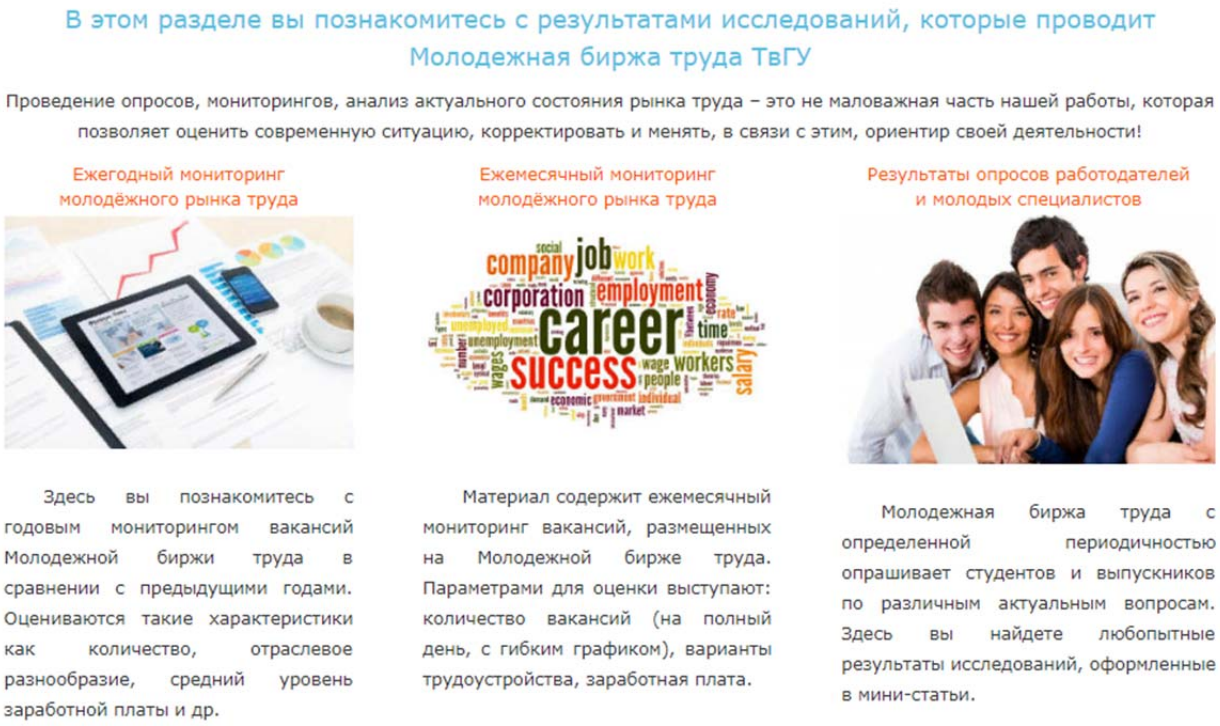


Рисунок 1 – Раздел сайта «Наши исследования»

Рассмотрим подробнее какие именно факторы, по мнению работодателей, оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности молодого специалиста. Менеджерам предлагалось оценить важность конкретных профессиональных навыков, а также «softskills», определяющих профессиональную успешность сотрудника.

Итак, наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности выпускников вуза, по мнению работодателей, оказывают [1] (рис. 2):

Рис. 2 – Факторы эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста

- Готовность и способность к дальнейшему обучению (77 %);
- Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи (68 %);
- Уровень практических знаний, умений (61 %);
- Способность работать в коллективе, команде (58 %);
- Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда (55 %);
- Уровень профессиональной общетеоретической подготовки (45 %);
- Знание необходимых в работе программ (32 %);
- Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие (32 %);
- Владение иностранным языком (29 %);
- Осведомленность в смежных полученной специальности областях (23 %).

Профессиональное становление молодых специалистов без опыта работы предполагает освоение большого количества новой информации и специализированных профильных технологий на первом этапе профессиональной адаптации. Этим объясняется тот факт, что 77 % работодателей уделяют главное внимание готовности и способности выпускника к дальнейшему обучению и развитию.

В то же время, важен уровень профессиональной общетеоретической подготовки (45 %). Безусловно, это тот «базис», на котором основывается дальнейшее развитие профессиональных знаний и навыков молодого специалиста.

Способность работать в команде – еще одна ключевая компетенция, отмеченная работодателями (58 %). Масштабы задач в современных коммерческих компаниях и ограниченность сроков требуют от сотрудников не только личной эффективности в работе, но и эффективного и плодотворного взаимодействия при объединении сотрудников в команду. Многие компании сегодня включают в свое корпоративное обучение тренинги, направленные на развитие коммуникативных навыков и навыков командной работы.

Второй по значимости ключевой компетенцией работодатели назвали способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи (68 %), что согласуется с лидирующей позицией способности к дальнейшему обучению. Это умение воспринимать новые и адаптировать имеющиеся знания к постоянно меняющимся требованиям деловой среды.

Важную роль, по мнению работодателей, играет уровень практических знаний, умений (61 %). Высокая квалификация и способность применять полученные теоретические знания на практике являются важным условием приема на работу, т.к. многие выпускники демонстрируют разрыв между теоретической базой, полученной в период обучения, и практическим применением полученных знаний в условиях реальной трудовой деятельности. Решение данной

проблемы, вероятно, лежит в плоскости укрепления сотрудничества между вузами и представителями бизнес-сообщества: введение новых мест для прохождения практики, предложение актуальных стажировок и т.д.

Немаловажным фактором эффективности профессиональной деятельности остается способность эффективно представлять себя и результаты своего труда (55 %). В современном мире это совершенно необходимый навык, помогающий, как продвигать товары и услуги компании на рынке, так и донести результаты собственной работы до коллег и руководства.

Чуть реже работодатели выбирали знание необходимых в работе программ (32 %) и владение иностранным языком (29 %). Безусловно, в условиях информационного общества навыки в сфере ИТ-технологий и иностранных языков повышают свою значимость, в то же время, требовать знания актуальных узкопрофильных программ и свободного владения языком у выпускников непрофильных специальностей не представляется возможным. Тем не менее, знание иностранного языка, информационные компетенции делают выпускника более привлекательным и конкурентоспособным на рынке труда.

Осведомленность в смежных полученной специальности областях приобретается вместе с опытом работы, поэтому логичным представляется невысокая значимость данного фактора именно для молодого специалиста (23 %).

Как мы видим, описывая факторы, определяющие профессиональную успешность молодого специалиста, работодатели отметили значимость не только уровня общетеоретической подготовки и практических навыков, но и более широких soft skills. Это проявляется в готовности и способности к дальнейшему обучению, способности воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи, способности работать в команде и т.д.

Особая роль в связи с необходимостью развития soft skills в условиях вуза сегодня отводится именно Центрам содействия трудоустройству выпускников. При условии, что на сегодняшний день среди исследователей нет единого понимания термина «soft skills», что затрудняет детализацию данных навыков, можно обозначить примерный перечень личностных качеств и способностей, подразумеваемых под «soft skills». Так, к методам обучения «soft skills» относят тренинги по развитию эмоционального интеллекта и коммуникативных навыков, лидерству, работе в команде, тайм-менеджменту, искусству самопрезентации и пр.

Мы также обратились к мнению второго активного субъекта рынка труда – самих выпускников. Для актуализации потребностей студентов в развитии конкретных социально-психологических навыков, им предлагалось ответить на вопрос касательно тематики мероприятий: «Выберите тему, которая Вам наиболее интересна?».

В современных условиях рынка труда выпускников профессиональные компетенции являются важным, но недостаточным условием успешного трудоустройства и развития профессиональной карьеры. Профессиональная успешность во многом определяется личностными качествами и социальными навыками выпускника. Этим фактом обусловлено одно из ключевых направлений деятельности Центра – проведение бесплатных обучающих и психологических

тренингов для студентов Тверского государственного университета и других учебных заведений. Данное направление отражает вторую по популярности форму работы со студенческой аудиторией – обучающие и психологические тренинги выбрали 45,8 % и 43,1 % опрошенных, соответственно (рис. 3).

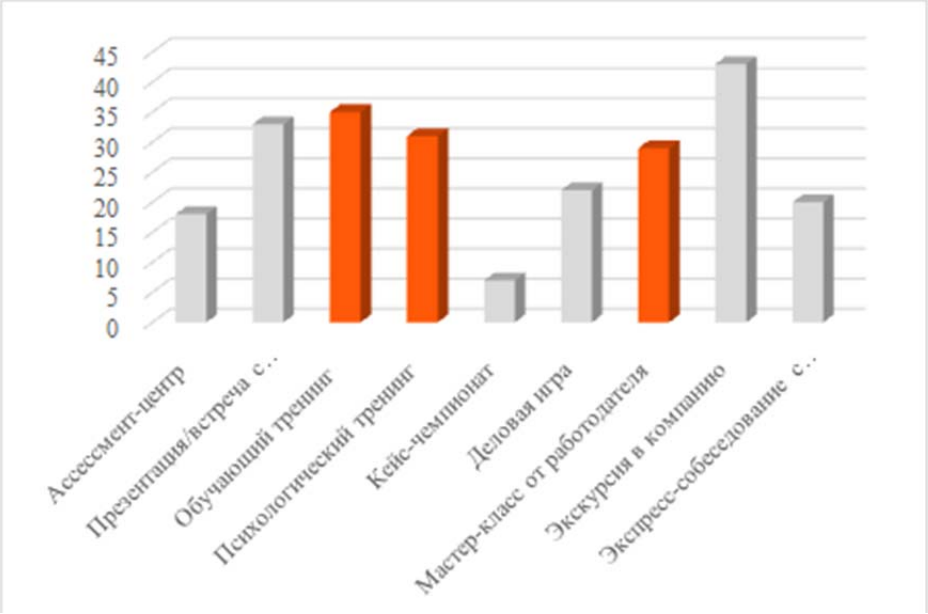


Рис. 3 – Предпочитаемый студентами тип мероприятий

В ходе осмысления роли soft skills в развитии карьеры молодого специалиста, сотрудниками Центра был инициирован новый формат мероприятий - «День soft skills», который ЦСТМ на базе ТвГУ впервые организовал совместно с работодателями Тверского региона в 2018 году. В рамках мероприятия студенты получили возможность теоретического осмысления понятия «гибких» навыков и проработки социальных и профессиональных ситуаций, эффективность взаимодействия в которых связана с практическим применением данных навыков, в формате тренинга и мастер-классов.

Таким образом, конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда зависит не только от наличия профессиональных знаний и умений, но в том числе, от владения выпускника «гибкими» навыками, предполагающими способность к эффективным коммуникациям, навыки управления временем, способность рефлексировать собственное эмоциональное состояние и понимать эмоции окружающих, навыки решения конфликтных ситуаций и т.д.

Однако, в рамках освоения основной учебной программы и формирования профессиональных компетенций в вузе не всегда возможно сформировать у студентов все те навыки, которые ждут от них работодатели. Одним из путей решения данной проблемы является организация для студентов дополнительного обучения «гибким» навыкам непосредственно в рамках деятельности Центров карьеры при вузах. Это позволит им повысить свои шансы на эффективное трудоустройство, а в перспективе – на продвижение по карьерной лестнице.

Список литературы

1. Марсанова Н.Н. Исследование базовой подготовленности выпускников Тверского государственного университета к трудовой деятельности(опрос работодателей Тверского региона 2019)[Электронный ресурс] // http://cstm.tversu.ru [сайт] URL: http://cstm.tversu.ru/research/surveys/questioning-of-employers/issledovanie-bazovoj-podgotovlennosti-vypusknikov-tverskogo-gosudarstvennogo-universiteta-k-trudovoj-dejatelnosti/

2. Марсанова Н.Н. Совершенствование мероприятий по адаптации студентов к рынку труда в рамках деятельности РЦСТВ ТвГУ. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов X Юбилейной Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 65-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 16 ноября 2018 г. в 2 ч.: Ч. 2./ под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2018. С. 53-59.

3. Николаева В.В. Исследования как инструмент совершенствования работыЦентра содействия трудоустройству выпускников при вузе(опыт РЦСТВ ТвГУ). Актуальные проблемы управления: Сборник научных статей по итогам V Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления» (1-7 октября 2018 г.). Электронное издание/ ред. кол. – С.Н. Яшин, Ю.С. Ширяева. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2018. С. 558-561.

4. Николаева В.В. Привлечение работодателей к обучению студентов практикам эффективного трудоустройства: опыт РЦСТВ ТвГУ. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов IVРегиональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 18 октября 2017г. Тула: Print71, 2017. С. 71-74.

УДК 331.53

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ
(из личного опыта)

Полякова А.Д., магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

Автор – инвалид 2 группы с заболеванием эпилепсией. Автор начал искать работу на 1 курсе бакалавриата по направлению подготовки «Юриспруденция», обучаясь в вузе с 2014 года.

В нашей стране инвалидов на работу не берут. Самим очень тяжело устроиться на работу, так как с неврологическими, психическими расстройствами, с проблемами опорно-двигательного аппарата «отказывают» в приёме на работу из-за болезни, а также из-за того, что у инвалидов 1 и 2 групп, сокращённый рабочий день, то есть – 35 часов в неделю вместо 40 часов. А зарплату,

если платят, то меньше чем положено по закону. А также у нас в обществе допускается дискриминация инвалидов при приёме на работу. Личный опты при поиске работы подтверждает такие утверждения: из-за инвалидности, из-за диагноза. Работодатель не имеет права отказывать в приёме на работу из-за группы инвалидности и заболевания, за это предусмотрен штраф, 5000 рублей.

Главное, идти подать в суд на работодателя, если он отказывает в приёме на работу из-за группы инвалидности и заболевания, или идти выше. Обращаться в прокуратуру, обратиться к депутату на приёме, сходить на встречу с Главой администрации города, чтобы помогли найти работу. Автор ходил к депутату, к мэру, на встречу к Главе администрации города, чтобы найти работу, и добился своего. Трудовой опыт начинается с 4 декабря 2018 года.. Главное - идти к цели, добиваться своего, и всё получится.

Для ищёщих работу инвалидов важно знать законодательство, так Федеральный закон №181-ФЗ в ст. 20 формирует Обеспечение занятости инвалидов.

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путём проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

1) установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приёма на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

2) резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

3) стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;

4) создания инвалидам условий труда в соответствии с ИПРА;

5) создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;

6) организация обучения инвалидов новым профессиям.

Порядок проведения специальных мероприятий определяется органами государственной власти субъектов Российской Федерации (часть вторая введена законом Федеральным законом от 01.12.2014 № 419-ФЗ).

Если работодатель не исполняет обязанность по созданию рабочих мест в соответствии с квотой, а так же, если отказывает инвалиду в трудоустройстве – его могут привлечь к административной ответственности от 5000 до 10000 рублей.

По ст. 5.42 КоАП РФ можно привлечь должностное лицо только за отсутствие выделенных рабочих мест или за отказ в приёме на работу инвалида, но никак за то, что предприятие не сдаёт отчётность в службу занятости.

Личный опыт автора и ссылки на правовые акты позволит снизить риски быть не трудоустроенным инвалидам и лица с ограниченными возможностями здоровья.

УДК 331.108.2

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ

Селютина Л.Г., д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I», Россия

В России мероприятия, направленные на ускорение развития инновационных производств, проходят во всех регионах страны. Однако сдерживающим фактором является нехватка квалифицированных специалистов для развития современной инновационно-ориентированной отрасли. Выступая 1 марта 2018 г. с посланием к Федеральному Собранию, Президент РФ Владимир Путин озвучил масштабы проведения активной кадровой политики, приоритетом которой является создание и модернизация к 2025 г. 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест, которые должны быть обеспечены кадрами соответствующей квалификации. Важнейшей проблемой является вопрос реализации программы массовой переподготовки, которая позволит работникам предприятий любой формы получить новые сферы компетенции Предлагаемая мера является правильной, но только за счет программ переподготовки не решается проблема насыщения рынка труда востребованными специалистами в инновационных производствах [1].

Инновационная экономика требует превращения интеллекта, творческого человеческого потенциала в важнейший фактор экономического роста регионов и национальной конкурентоспособности. Производство новых идей, технологий и социальных инноваций становится источником высокого дохода. Для повышения эффективности и конкурентоспособности современной экономики необходим «инновационный человек» - гражданин, обладающий высокой степенью приспособляемости к постоянным изменениям в собственной жизни, экономическому развитию, развитию науки и техники, он является активным инициатором и производителем этих изменения, рассматривая постоянное развитие как неотъемлемую часть его жизненных принципов. В региональной экономике нет таких предприятий и организаций, которые не смогли бы извлечь выгоду из инноваций, а инновации могут быть как техническими, так и человеческими отношениями, вовлеченными в предоставление услуг в сервисных организациях [2]. Сотрудники организации находятся в постоянном поиске инноваций, и для нее характерно позитивное отношение, направленное на улучшение и достижение все более амбициозных целей. Для этого необходимо развивать культуру инноваций в организации [3]. В связи с этим, следует отметить новую тенденцию в современных зарубежных исследованиях – изучение психологических типов работников, которые рассматриваются как резерв повышения инновационной активности организации.

Современные высокотехнологичные предприятия предъявляют все новые и новые требования к своим работникам [4], поэтому, чтобы обеспечить региональную экономику инновационными производствами с необходимым персо-

налом и выпускниками с интересной, хорошо оплачиваемой работой, среда обучения должна быстро адаптироваться к новым условиям. Организация или предприятие, которое желает сохранить стабильную позицию на рынке, должно вводить новшества постоянно, а не эпизодически, и это требует постоянного обучения сотрудников. Однако, по нашему мнению, с точки зрения региональной экономики говорить об обучении в течение всей жизни ошибочно только взрослым работникам. Непрерывное образование должно начинаться в детских садах, учить творчески мыслить и постоянно искать эффективные решения нестандартных задач с раннего возраста. Креативность любого предприятия формируется из объединения творческих способностей работников [5]; следовательно, чем выше будет доля инновационно настроенных людей в регионе, тем выше будет стабильность экономики в целом. Современная наука подтверждает идею о том, что главной задачей систем высшего образования должно быть не только обучение высококвалифицированных специалистов, но и подготовка креативных высококвалифицированных специалистов, которые чувствовали бы себя более уверенно в «креативных» отраслях [6]. Это подтверждает возрастающую роль региональных образовательных систем в образовании специалистов с компетенциями, которые будут необходимы в будущем.

Таким образом, необходимо активизировать поиск эффективной модернизации региональной образовательной среды, причем не только системы высшего образования, но и всей системы образования и обучения, начиная от детских садов и заканчивая высшим образованием.

Страны Европейского Союза приложили большие усилия для модернизации образовательной среды, повышения мобильности рабочей силы, подготовки востребованных специалистов, снижения напряженности на рынке труда в последние годы. Среди ведущих стран мировой экономики следует отметить опыт Франции, где число работников, занятых в науке, как в учебных заведениях, так и на промышленных предприятиях, в последние годы неуклонно растет. Расширяется сотрудничество между учебными заведениями и производственными мощностями, внедряются все новые и новые формы сотрудничества академической науки и практики. Фактически, Франция создала среду, в которой нет никаких границ между наукой и промышленностью. Данные достижения стали возможны во многом благодаря значительным государственным расходам на научные исследования. Однако невозможно работать только с инвестиционными фондами, поэтому необходим подход к формированию и развитию системы подготовки кадров для инновационного развития экономики регионов [7].

Современное развитие российских регионов происходит в условиях роста конкуренции за ресурсы, в том числе высококвалифицированных специалистов. Индустрия, основанная на знаниях, представляет региональный спрос в области управления, коммерциализации, защиты интеллектуальной собственности, а также новаторов, изобретателей и других специалистов [8]. Идея инновационного развития должна широко пропагандироваться, в том числе на различных международных форумах и конференциях в области инноваций. В развитых регионах бизнес-инкубаторы, технопарки, межвузовские инновационные бизнес-

инкубаторы становятся обычным явлением [9]. Деятельность технопарков направлена на восстановление престижа инженерной профессии, формирование профессиональных компетенций и практических навыков детей и подростков в высокотехнологичных специальных областях: робототехнике, механике, электронике, автоматизации, компьютерах, полиграфии и телекоммуникациях, экономике. Однако недостаточно построить здание, ведь пространство должно быть заполнено реальным взаимодействием, необходимо привлечь новаторов, и в итоге, экономические результаты их взаимодействия превысят инвестиции в строительство этих зданий [10].

В самых разных регионах России в связи с развитием промышленности 4.0 требуется активизировать подготовку квалифицированных кадров для развития инновационной экономики [11]. В ходе анализа условий развития системы кадрового обеспечения были выявлены недостатки подготовки квалифицированных кадров для инновационного развития регионов и внесены предложения по решению проблем.

Во-первых, отсутствие последовательной, сформированной региональной политики в инновационной сфере: необходимо проводить продуманную политику в регионе в области инноваций и продвижения инновационных идей.

Во-вторых, неразвитая система подготовки кадров на этапе инновационного развития экономики по принципу непрерывного образования: важно создание непрерывного профессионального образования в сфере инноваций. Разработка новых, современных программ совместно с ведущими учебными заведениями также представляет большой интерес. При этом положительный опыт прошлого должен быть накоплен с помощью современных технологий. Зарубежные исследования показывают, что новейшие технологии онлайн (электронное обучение) и мобильное обучение могут повысить интерес молодежи к проведению исследований, стимулировать творческую активность [12].

Одним из препятствий в подготовке квалифицированных кадров для инновационного развития региональной экономики является отсутствие непрерывного образования. Темпы появления новых знаний и технологий резко возросли за последнее десятилетие [13], поэтому помимо систематического обучения и переподготовки работников предприятий и организаций потеряют способность генерировать инновации. Непрерывное образование, направленное на подготовку «творческого человека», должно быть эффективно организовано во всех компонентах системы «детский сад–школа–университет–предприятие». Это ключевое условие прогресса и инновационной экономики, создания новых высокотехнологичных промышленных предприятий. На этапе обучения в детских садах цель состоит в том, чтобы познакомить детей с основными условиями инновационной сферы в процессе погружения в сказки. В школе ученики изучают знания об изобретениях и инновациях, осваивают методы получения новых знаний. При организации работы со школьниками власти должны продвигать политику популяризации наиболее перспективных направлений экономического развития в долгосрочной перспективе. Сегодня главное требование состоит в том, чтобы обеспечить равный доступ к качественному образованию для всех учащихся, независимо от того, где они живут и от уровня материаль-

ной безопасности. Основная роль отводится технологиям дистанционного обучения и созданию единой системы онлайн-обучения студентов в регионе. В малых городах и сельских районах на базе школы должен быть создан ресурсный центр для реализации одного или нескольких специализированных направлений (физико-математический, филологический, химический и др.). Если школьное образование будет реализовано с помощью технологий дистанционного обучения, подготовка учащихся в отдаленных районах к конкурсам, соревнованиям и экзаменам будет значительно улучшена. Развитие технологий дистанционного обучения и изменение мышления властей и учителей старших классов, участие которых необходимо для создания системы онлайн-образования, позволит всем детям из отдаленных районов получать знания на уровне ведущих школ крупных городов. Это устранит недостатки образования в районах, удаленных от крупных городов, и значительно повысит потенциал будущих квалифицированных работников. В дальнейшем необходимо обезопасить и расширить деятельность региональных инновационных объектов инфраструктуры для работы со школьниками и студентами. В крупных городах должны быть созданы специализированные центры, где школьникам и студентам помогают развивать навыки для создания собственных высокотехнологичных производств.

В-третьих, низкий уровень патентной культуры: необходимо принять программу развития патентной культуры на предприятиях и в обществе в целом.

В-четвертых, проблема формирования «инновационных кадров»: проведение целенаправленной работы по формированию в период обучения личностных и профессиональных навыков, необходимых для работы в сфере инноваций. У высших учебных заведений есть особая инновационная миссия – университеты находятся в центре технологических преобразований, активизация инновационной деятельности в экономике без их участия не является продуктивной [14]. Значительный эффект достигается благодаря внедрению специальности «интеллектуальная собственность» в крупнейших исследовательских университетах. Спрос на специалистов по инновационному развитию экономики региона все больше проявляется. Область профессиональной деятельности выпускника, освоившего специальность «интеллектуальная собственность», включает:

- создание интеллектуальной собственности;
- правовую защиту интеллектуальной собственности;
- контроль результатов творческой деятельности;
- социальную и психологическую поддержку инноваций;
- изучение социальных потребностей и значения прав интеллектуальной собственности и социально-экономических последствий их использования.

Объектами профессиональной деятельности являются:

- региональные и местные органы власти, деятельность которых связана с развитием инноваций; фирмы патентных поверенных;
- организации всех форм собственности, связанные с созданием и использованием результатов творческой деятельности;

- общества коллективного управления правами;
- общества оценщиков;
- консалтинговые компании.

Реализация основной образовательной программы специальности должна быть обеспечена высококвалифицированными научно-педагогическими кадрами и преподавателями с практическим опытом создания и развития инновационных производств. Большое внимание следует уделить использованию технологий дистанционного обучения. Для запуска проекта важно иметь поддержку региональных и местных властей.

В-пятых, неэффективное использование зарубежного опыта подготовки кадров для инновационного развития экономики: целесообразно содействие международному обмену и подготовке преподавателей в области инновационного развития с целью практического применения положительного зарубежного опыта в формировании и развитии системы подготовки кадров для инновационного развития экономики региона. При развитии международного обмена и обучения в инновационной сфере особое внимание следует уделять участию студентов и преподавателей высших учебных заведений – необходимо не только делиться опытом преподавания за рубежом, но и на практике знакомить с принципами ведение инновационного бизнеса в передовых странах, достигших значительных успехов в формировании инновационной промышленности 4.0.

В-шестых, недостаточная интеграция образования, науки и бизнеса: проблема может быть решена путем развития эффективных интеграционных связей образования, науки и промышленности. Связи между образованием, наукой и бизнесом необходимы для коммерциализации объектов интеллектуальной сферы [15]. Экономика и образование зависят друг от друга: учебные заведения готовят новых квалифицированных специалистов для инновационного развития экономики, а задача региональных властей – создавать условия для развития инновационных отраслей, чтобы подготовленные специалисты были востребованы.

Таким образом, в регионах должна проводиться целенаправленная политика, направленная на развитие у детей и молодежи навыков научных исследований и накопления новых знаний, а также способности реализовывать свои собственные проекты. В последние годы во многих российских регионах проводится большая подготовительная работа, есть положительные результаты, и они закладывают основу для ускорения развития инновационной экономики. В ходе исследования были даны рекомендации, которые позволят расширить возможности системы подготовки кадров для инновационного развития промышленности в регионе, а также будут способствовать развитию новых наукоемких производств, созданию высокооплачиваемых рабочих мест, увеличению доли наукоемкой продукции в валовом региональном продукте и повышению конкурентоспособности региона в целом.

Список литературы

1. Морозов В.Б. О программе профессиональной ориентации, трудоустройства, трудовой адаптации и карьерного трансфера // Содействие трудо-

устройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области. Сб. матер. V Региональной научно-практической конференции с международным участием. 2018. С. 83-88.

2. Селютина Л.Г. Факторы и условия, оказывающие влияние на развитие инновационной активности предприятий в России // Социально-экономическое и правовое управление как фактор устойчивого развития бизнеса и образования в будущем: сб. научн. тр. Всерос. научно-практ. конф. (с межд. уч.). Саранск: МГУ им. Н.П. Огарева. 2018. С. 344-349.

3. Митягина Н.В. Особенности инновационно-инвестиционных процессов в современном строительстве // Проблемы экономики и управления строительством в условиях экологически ориентированного развития. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Иркутск, 2014. С. 319-323.

4. Егорова М.А. Активизация познавательной деятельности студентов в современной образовательной среде российской высшей школы // Профессиональное образование, наука и инновации в XXI веке: Сб. тр. XII Санкт-Петербургского конгресса. СПб., ПГУПС, 2018. С. 216-218.

5. Песоцкая Е.В. Роль активных стратегий в ориентации строительных предприятий на инновационную модель развития // Профессиональное образование, наука и инновации в XXI веке: Сб. тр. XII Санкт-Петербургского конгресса. СПб., ПГУПС, 2018. С. 191-192.

6. Будущее высшей школы в России: экспертный взгляд. М.: ИНФРА-М; 2016. 214 с.

7. Голикова Т.А. Управление инвестиционной деятельностью в регионе. – СПб.: СПбГИЭУ, 2006. 91 с.

8. Доржиева Ц.-Д. Д. Управление инвестициями. Учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГУТ, 2012. 90 с.

9. Малеева Т.В. Современные аспекты управления инновационно-инвестиционной деятельность предприятий строительного комплекса // Теория и практика общественного развития. 2015. № 4. С. 47-49.

10. Селютина Л.Г. Организация строительного производства. Учебник. СПб.: СПбГИЭУ, 2012. 534 с.

11. Селютина Л.Г. Преимущества применения технологии информационного моделирования в строительной практике // Актуальные вопросы экономики, менеджмента и инноваций: материалы Международной научно-практической конференции. НГТУ им. Р.Е. Алексеева. Н. Новгород, 2018. С. 245-249.

12. Селютина Л.Г. Деловая игра как форма организации самостоятельной работы студентов в проектных группах / Современные проблемы профессионального образования: опыт и пути решения: сборник статей Второй всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Иркутск: ИГМУ, 2019.

13. Егорова М.А. Развитие научного творчества студентов как путь к повышению качества университетского образования // Актуальные проблемы совершенствования высшего образования. Материалы XIII научно-методической конференции с международным участием. Ярославль: ЯрГУ, 2018.

14. Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. матер. IV Международной заочной научно-практической конференции, Белгород, 2014. С83-87.

15. Selyutina L.G. Innovative approach to managerial decision-making in construction business // Materials Science Forum. 2018. T. 931. P. 1113-111.

УДК 37.035.3

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПРОФИЛЬНЫХ КЛАССОВ ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНОГО НАПРАВЛЕНИЯ

Симонова И.В., директор, Колканова О.Н., заместитель директора
МБОУ «Центр образования № 7 имени Героя Советского Союза Сергея Николаевича Судейского» города Тулы,
Соловьева Т.А., инженер, **Якунова Е.В., канд. техн. наук, доцент**
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

Предпрофессиональное образование представляет собой одну из форм приобщения школьников к знаниям, ценностям и опыту по профилю будущей профессии и формируется в процессе интеграции общего и дополнительного образования. При этом предпрофессиональное образование организуется на базе инновационных инженерных, технологических, медицинских и IT-классов, а также «Кванториумов».

В Центре образования № 7 (далее ЦО № 7) в 2019 – 2020 учебном году запланировано внедрение новых элементов содержания образования. Педагогический коллектив приступил к созданию образовательного кластера «Агроакадемия», который должен стать ресурсом развития естественнонаучного профиля.

Для этой работы имеется серьёзный научно-методический задел, материально-техническое обеспечение и, главное, - готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности.

На сегодняшний день Центр образования № 7 является:

- ресурсным центром по «Развитию образовательной робототехники и непрерывного IT-образования»;
- участником пилотного проекта по внедрению ФГОС среднего общего образования;
- стажировочной площадкой по реализации профильного обучения;
- пилотным образовательным учреждением по внедрению проекта «Шахматы в школе»;
- стажировочной площадкой по реализации здоровьесберегающих технологий.

На протяжении трёх лет Центр образования № 7 – лауреат-победитель Всероссийского смотра-конкурса образовательных учреждений. В 2018 году - победитель конкурсного отбора образовательных организаций на право получения из бюджета Тульской области гранта на поддержку, внедрение и развитие инноваций в сфере образования в рамках государственной программы Тульской области «Развитие образования Тульской области», лауреат рейтинга «Топ-100» по организации профильного обучения (2018 г.).

Для решения задач дальнейшего развития в ЦО № 7 была создана творческая группа учёных и практиков. Результатом сотрудничества учителей и представителей вузовской науки стал инновационный проект «Создание образовательного кластера в целях развития естественнонаучного профиля Центра образования № 7».

Актуальность этого проекта обусловлена тем, что в последние десятилетия во многих странах мира образовательные реформы объединяет общая цель: ориентация образовательного учреждения на эффективную подготовку молодежи к жизнедеятельности в современном высокотехнологическом обществе. Изменения касаются и содержания программ, которые специалисты в области образования максимально пытаются приблизить к реалиям современной экономики и производства.

Огромное значение в данном аспекте имеет ориентация на производственную сферу региона. Современная политика администрации Тульской области в условиях санкций направлена на устойчивое развитие сельских территорий, создание в области Центра продовольственной безопасности нашей страны.

Реализация идеи администрации Тульской области зависит, прежде всего, от качественного кадрового обеспечения, подготовка которого должна начинаться уже на всех ступенях общего образования.

Имеющийся опыт функционирования профильных классов на базе корпуса № 7 (МБОУ СОШ № 71) показал, что воплотить идею повышения престижности агротехнологических профессий среди молодежи в условиях классно-урочной системы образования невозможно. Интерес к профессии необходимо закладывать в процессе учебно-производственной, исследовательской деятельности, которая нацеливает обучающегося на получение конкретного результата своей работы. В основу развития естественнонаучного профиля Центра образования № 7 положен кластерный подход.

Представляемый образовательный кластер включает две кластерные плоскости. Первая кластерная плоскость - «территория» образовательного учреждения (основное образование, дополнительное образование, методическая служба сопровождения). Вторая кластерная плоскость состоит из различных сред: социальной, научной, экономической, культурной.

Для выработки ключевой идеи развития «Агро-академии» и последовательности шагов по её реализации была проанализирована ресурсная база ЦО № 7 (рисунок).

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования № 7» было создано 7 октября 2015 года в порядке реорганизации в форме слияния двух школ и четырёх детских садов. В центре образования на сегодняшний день в 65-ти классах обучается более 1700 учеников, в четырёх корпусах дошкольного отделения - более 900 воспитанников.

Образовательный кластер «Агро-академия».

Ресурсы образовательного учреждения позволяют выполнять приоритетные задачи Центра образования и осуществлять качественные услуги по реализации социального заказа.

Результативность обучения на протяжении последних 5-ти лет составляет 100%. Наблюдается рост качества обучения: качество обучения составляет 57%. 100% выпускников успешно сдали ЕГЭ и продолжают обучение в вузах и средних специальных учебных заведениях, в том числе 80% - на бюджетной основе.

Важнейшим ресурсом ЦО № 7 являются педагогические кадры. Общее количество педагогических работников в центре: 214 педагога. Из них имеют: высшее образование - 147 человек (69%), среднее специальное - 67 человек (31%). Квалификация учителей: высшая категория - 103 человек (48%), первая категория - 40 человек (19%), соответствие занимаемой должности - 14 человек (7%). Все педагоги включены в инновационную деятельность, владеют современными образовательными технологиями, 100% применяют ИКТ, 6% являются специалистами-тьюторами и экспертами ЕГЭ.

В Государственной программе РФ «Развитие образования на 2013-2020 гг.» определены важные стратегические задачи модернизации российского образования:

- модернизация образовательных программ в системах дошкольного, общего и дополнительного образования детей, направленных на достижение современного качества учебных результатов и результатов социализации;
- обеспечение эффективной системы социализации и самореализации молодежи.

С целью повышения качества образования и стремясь вызвать интерес к определённой области деятельности для дальнейшего получения профессии (профориентации выпускников), Центр образования № 7, как и многие другие образовательные учреждения, реализует профильное обучение на старшей ступени, привнося в этот процесс свой инновационный подход и включая региональный компонент.

Процесс выбора профиля был не простым. Исходя из утверждения, что учить надо не для школы, а для жизни, в ЦО № 7 была проанализирована внутренняя образовательная ситуация, контингент учащихся, социум, положение на рынке труда.

Проделанная работа позволила предложить обучающимся и их родителям (законным представителям) естественнонаучный профиль.

Для введения естественнонаучного профиля в ЦО № 7 на старшей ступени обучения были налажены партнёрские отношения с ФГБОУ ВО «ТулГУ», ФГОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого», НПЦ Биотехнологии «Фитогенетика», ГПОУ ТО «Тульский сельскохозяйственный колледж им. И.С. Ефанова».

В ЦО № 7 (корпус 1, школа № 71) для занятий биологией был оборудован кабинет. На уроках химии и биологии стали использовать цифровые микроскопы, что дало возможность повысить уровень проведения лабораторных и практических работ.

Для отработки практических навыков по биологии и растениеводству на территории ЦО № 7 (корпус №5) стал использоваться учебно-опытный участок.

В целях общего развития детей в научно-технической и инновационной сферах в ЦО № 7 создан технопарк «Радуга возможностей», который включает две открытые площадки «Робоквантум», «IT-квантум», на базе кабинетов функционируют «Геоквантум», «Архиквантум», «Конвергентная лаборатория», «Школьный экспериментариум», «Биоквантум». Созданы кванториумы и на базе дошкольного отделения ЦО № 7.

В 2018-2019 учебном году в Центре работали 133 объединения по интересам, в которых занимались 1624 ученика.

Одна из проблем, которая возникает при реализации профиля, заключается в том, что профессиональная адаптация детей происходит только на старшей ступени обучения. Однако сформировать у 15-летнего подростка позитивное отношения к рабочей специальности и признание трудовой деятельности одной из фундаментальных ценностей личности, очень сложно. Поэтому трудовое воспитание и обучение основам проектно-исследовательской деятельности в ЦО № 7 происходит, начиная с дошкольного возраста.

В целях обеспечения преемственности при переходе на профильное обучение в основной школе вводятся элективные курсы, организуется дополнительное образование.

В методических объединениях учителя-предметники комплексно решают задачи экологического, эстетического и трудового воспитания. Выработанная методика привлечения внимание школьников к рабочим профессиям даёт свои результаты: в 2019 году учащиеся 5-х и 6-х классов стали победителями муниципального конкурса «Праздник труда».

Создание естественнонаучного профиля будет способствовать мотивации обучающихся к выбору рабочих профессий и специальностей, востребованных на рынке труда. Однако современный технический уровень сельскохозяйственного производства предполагает наличие профессионального образования. Прежде чем занять рабочие места, выпускникам ЦО № 7 потребуется получить профессиональное образование. О понимании этой необходимости говорит анкетирование, проведённое среди девятиклассников, планирующих прийти в 10-й класс. В частности, оно показало, что более половины учеников выбирают биологию и химию для сдачи ЕГЭ.

Ключевая идея инновационного развития ЦО № 7 состоит в следующем: «Положительных изменений в допрофессиональной подготовке обучающихся можно достичь на основе грамотного и качественного профильного обучения с использованием современных образовательных технологий, развитой материальной базы, специально подготовленных кадров, в тесных партнерских отношениях с учреждениями высшего профессионального образования и среднего специального профессионального образования».

Исходя из этого были определены следующие ступени реализации *естественнонаучного профиля* образования:

1 ступень – дошкольники. Воспитанники работают по программе «Цветочная азбука». Программа ориентирована на возрастную группу детей 5-7 лет. Дошкольный возраст детей является наиболее благоприятным периодом для формирования любознательности. Это позволяет вызвать у детей активный интерес к аграрному труду, расширяет общую осведомленность об окружающем мире, формирует у них определенный элементарный опыт профессиональных действий, способствует ранней профессиональной ориентации.

2 ступень – 1-5 классы. Дети получают элементарные знания по основам природопользования и охраны окружающей среды, приобретают первичные навыки агротехнологии.

3 ступень – 6-7 классы. Обучающиеся расширяют свои знания по основам природопользования и охраны окружающей среды, совершенствуют навыки по агротехнологии в соответствии с избранной специальностью (садоводство, ландшафтный дизайн). У ребят формируются лидерские качества, совершенствуется умение работать в команде, закладываются практические навыки проектной деятельности.

4 ступень – 8-9 классы. Обучающиеся овладевают знаниями основ безопасного и экологически грамотного природопользования. Они знакомятся с основами организации агробизнеса для устойчивого развития сельскохозяйственных территорий, совершенствуют навыки проектной и исследовательской деятельности.

5 ступень – 10-11 классы. Обучающиеся знакомятся с экономико-финансовой, правовой сферой ведения частного бизнеса, овладевают навыками бизнес-планирования.

При создании образовательного кластера «Агро-академия» был выявлен ряд проблем:

1. Недостаточная осведомлённость обучающихся о профессиях сельских тружеников и формах организации агрохозяйств.

2. Низкий процент выпускников, которые приобретают профессии, связанные с сельским хозяйством.

3. Недостаточная сформированность трудовых навыков у обучающихся.

Выделенные проблемы актуальны для других образовательных организаций города Тулы – оружейной столицы России, имевших перед собой ориентиры машиностроительной и приборостроительной отраслей, маталлообработки и топливной промышленности.

Однако продовольственная безопасность является важной составляющей обороноспособности государства. Поэтому в настоящее время в сельскохозяйственной отрасли происходит подъём эффективности производства, увеличивается количество индивидуальных и коллективных фермерских хозяйств, арендных и семейных подрядов. Всё это требует подготовки грамотного, трудолюбивого и предприимчивого земледельца, который имел бы глубокие и разносторонние знания, профессиональные компетенции в области сельскохозяйственного производства, личный практический опыт работы в фермерском хозяйстве, обладал бы творческой инициативой, высокой ответственностью, профессиональной культурой, способностью принимать самостоятельные нестандартные решения с учетом разнообразных природных и погодных условий.

При выборе естественнонаучного профиля было проанализировано влияние социума на образовательную ситуацию. В частности, то обстоятельство, что наблюдается сокращение рабочих мест в промышленном производстве. Следовательно, необходимо ориентировать выпускников на то, чтобы посвятить себя труду в сельскохозяйственном производстве или, открыв собственное дело, организовать фермерское хозяйство.

В качестве регионального компонента планируется использовать наследие А.Т. Болотова по природопользованию и ландшафтному дизайну, материалы музея-усадьбы Л.Н. Толстого и современные достижения в области сельскохозяйственного производства. Например, деятельность генерального директора племенного хозяйства «Лазаревское» Ф.Г. Романовского.

Анализ социокультурной ситуации, социально-экономических тенденций развития города Тулы, образовательных потребностей его населения позволил сформулировать цель и задачи Проекта, определить его стратегические приоритеты.

Цель Проекта: создание оптимальных учебно-методических, кадровых, организационных, экономических, материально-технических условий для обеспечения стабильного функционирования и устойчивого инновационного развития естественнонаучного профиля в Центре образования № 7.

Задачи Проекта:

- создание оптимального механизма реализации естественнонаучного профиля в условиях общеобразовательной школы;
- создание материально-технической базы развития естественнонаучного профиля;
- изменение содержания учебных программ, дополняющих стандарты образования и позволяющих выпускнику успешно адаптироваться в социально-экономическом пространстве региона;
- консолидация возможностей общественности, социума.

Этапы реализации проекта:

Проект рассчитан на 2 года -

Подготовительный этап: октябрь 2019 г. - май 2020 г.
Основной этап: сентябрь 2020 г. - май 2021 г.
Заключительный этап: сентябрь 2021 г. - июнь 2022 г.

Ожидаемые результаты:

1. Устойчивое развитие образовательного кластера «Агро-Академия»:

- использование современной лаборатории биотехнологии для проведения опытно-исследовательской деятельности обучающихся,
- оборудование кабинета ландшафтного дизайна,
- создание кабинета Коворкинга,
- укрепление материальной базы кабинета технологии,
- работа на учебно-опытном полигоне (опытно-экспериментальных агроплощадках для закрытого и открытого грунта).

2. Достижение неуклонного роста мотивации к получению качественного образования, повышение уровня профессионального и профильного самоопределения обучающихся в образовательной организации.

3. Развитие креативных способностей обучающихся (начиная с дошкольного возраста) на основе проектной и исследовательской деятельности.

4. Проведение обучающих семинаров, мастер-классов совместно с партнерами (ФГБОУ ВО «ТулГУ», ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого», НПЦ Биотехнологии «Фитогенетика», ГПОУ ТО «Тульский сельскохозяйственный колледж им. И.С. Ефанова»).

5. Нормативно-правовое обеспечение сотрудничества партнеров образовательного кластера:

- подписание договоров о сотрудничестве с ФГБОУ ВО «ТулГУ», ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого», НПЦ Биотехнологии «Фитогенетика», ГПОУ ТО «Тульский сельскохозяйственный колледж им. И.С. Ефанова».
- разработка Положений: «Об образовательном кластере “Агро- академия”», «О профильном классе».

6. Внедрение в работу Центра новых педагогических технологий.

7. Создание комплекса школьных интегрированных партнерских образовательных программ, элективных курсов, ориентированных на реализацию данного проекта.

8. Создание раздела на сайте ЦО № 7, готовность к публикации и распространению педагогического опыта.

9. Сетевое взаимодействие со школами, реализующими проекты, связанные с агротехнологиями.

10. Расширение возможностей для проектно-исследовательской работы обучающихся.

11. Развитие творческих способностей обучающихся в процессе перехода на новые образовательные стандарты.

12. Расширение образовательного пространства за счет партнерства с представителями ТулГУ, ТГПУ им. Л.Н. Толстого, НПЦ Биотехнологии «Фитогенетика», ГПОУ ТО «Тульский сельскохозяйственный колледж им. И.С. Ефанова» с применением сетевых форм взаимодействия.

Оценка эффективности реализации Проекта будет производиться с помощью результатов внешнего и внутреннего мониторинга следующих составляющих качества образования:

- уровень достижений учащихся в образовательном процессе;
- уровень мастерства учителей и воспитателей;
- качество условий организации образовательного процесса;
- качество управления системой образования в ОУ;
- общественный рейтинг ОУ и его востребованность;
- организация трудового воспитания обучающихся и воспитанников;
- материально-техническая база.

Работа над проектом ведётся на основе инновационных идей развития современного образования. Мониторинг получаемых результатов свидетельствует об их продуктивности.

Список литературы

1. Симонова И.В., Соловьева Т.А., Якунова Е.В. Профессиональное самоопределение учащихся профильных классов в условиях учебно-научно-производственного кластера // сборник материалов V Региональной научно-практической конференции с международным участием 17 октября 2018 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2018. С. 164-173.

2. Методы обучения и воспитания в школе акмеологической направленности / И.В. Симонова, Т.А. Соловьева// Дирижируем уроком: методы и методики обучения и воспитания. Материалы I Международного педагогического форума. Чебоксары, 2013. С.301-303.

3. Использование интернет-ресурсов в системе образования для формирования знаний в области государственной демографической и семейной политики/ Т.П. Лысенко, Т.А. Соловьева// Актуальные вопросы и перспективы реализации государственной социально-демографической и семейной политики в Тульской области, Тула, Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2012. С.132-139.

4. Козырева О.А. В поиске акмеологических оснований развития компетентности учителя // Начальная школа плюс до и посте. 2006. № 2.

УДК 331.53

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НИ РХТУ ИМ. Д.И. МЕНДЕЛЕЕВА С ПРЕДПРИЯТИЯМИ С ЦЕЛЬЮ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Суменков А.Л., канд. техн. наук, доцент
Новомосковский институт РХТУ им. Д.И. Менделеева, Россия

В Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеевауделяют значительное внимание вопросам трудоустройства выпускников. Более 15 лет назад была создана Служба занятости, основной задачей которой является оказание помощи выпускникам и студентам в поиске работы и трудоустройстве, а также в адаптации к условиям и особенностям рынка труда.

Информация о вакансиях предприятий, организаций, фирм размещается на странице Службы занятости сайта института, в социальных сетях («ВКонтакте», «Одноклассники»), на досках объявлений факультетов и выпускающих кафедр. Также она доводится непосредственно до студентов в группах и потоках.

Важное значение в вопросах содействия трудоустройству выпускников имеет взаимодействие с предприятиями. Институт имеет договоры о сотрудничестве (и трудоустройстве) с крупнейшими работодателями региона: АО «НАК «Азот», «Щекиноазот», «Проктер энд Гэмбл - Новомосковск», ПАО «Сбербанк России», АО «Пластик» (г. Узловая), банк ВТБ, «Новомосковский институт азотной промышленности», АО «ГОТЭК - Центр», АО «Новомосковский завод керамических материалов», а также с ПАО «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы» и др.

В рамках этих договоров студенты НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева посещают предприятия во время организованных экскурсий («Щекиноазот», «Проктер энд Гэмбл - Новомосковск», ПАО «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы», АО «НАК «Азот» и т.д.), проходят практики на производстве и в отделах, участвуют в совместных мероприятиях: «Чемпионат по кейсам АО «МХК «Еврохим», Дни карьеры от «Щекиноазот» и АО «НАК «Азот» и др.

Ежегодно проходят встречи с представителями предприятий и организаций, в частности, в форме презентаций.

У Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева имеются совместные проекты с организациями-работодателями. Так, многие годы для студентов функционирует колледж «Проктер энд Гэмбл - Новомосковск» (P&G-колледж). Дополнительные занятия проходят на территориях и института, и предприятия. Для студентов экономического факультета совместно с банком ВТБ создана «Школа ВТБ». Помимо традиционных лекций и практик проводятся деловые игры, занятия по совершенствованию английского языка. Слушатели (студенты) знакомятся с особенностями работы в компаниях, участвуют в стажировках.

Ведущие специалисты предприятий, организаций, фирм участвуют в работе государственных экзаменационных комиссий, институтских конференциях.

Таким образом, невозможно представить реальное содействие трудоустройству выпускников без неформального взаимодействия с предприятиями.

УДК 378.14

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИК ВУЗА КАК ЭЛЕМЕНТ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

Тарасова Н.В., старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет», Россия

Проблема обеспечения строительной отрасли эффективными кадрами инженерных профессий имеет место в регионе. Решать проблемы можно с помощью современной системы подготовки кадров. Эта система должна реагировать на изменения в экономике, иметь высшие учебные заведения, которые способны внедрять инновационные образовательные и производственные технологии, а также обеспечивать адаптацию выпускников вузов к условиям реального производства.

Механизмы сотрудничества строительной отрасли и образовательной организации могут быть различными, однако ключевым становится то, что специалисты получают производственные навыки только на специализированных предприятиях отрасли, то есть организация и прохождение практик должна концентрироваться только там, чтобы те, кто уже работает на производстве, с помощью современных образовательных технологий, мог передать свой опыт. Так же не мало важным является и привлечение к образовательному процессу специалистов с предприятий, которые могут давать вектор развитию студентов, обособив современные, актуальные и реальные проблемы отрасли. Высококвалифицированные инженерные кадры способны существенно способствовать повышению производительности труда, что является локомотивом развития.

В Брянской области по направлению Строительство обучают 1 высшее учебное заведение: ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет», 4 средних профессиональных образовательных организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена: ГАПОУ «Брянский строительно-технологический техникум имени Л.Я. Кучеева»; ГБПОУ «Брянский аграрный техникум имени Героя России А.С. Зайцева»; ГБПОУ «Брянский строительный колледж имени профессора Н.Е. Жуковского»; ГАПОУ «Клинцовский индустриально-педагогический колледж». Общее число строительных организаций и предприятий, включая и крупные, и мелкие, насчитывает свыше полутора тысяч [4].

Необходимо последовательное внедрение в высшее образование элементов практико-ориентированной дуальной модели образования, которая успешно применяется в среднем профессиональном образовании. Здесь необходима разработка образовательных программ под производственные запросы работодателей, а на производстве за студентами должны быть закреплены их наставники. Характеристики практико-ориентированного образования для строительной отрасли, отличающие его от других типов образования, показаны на рис. 1.

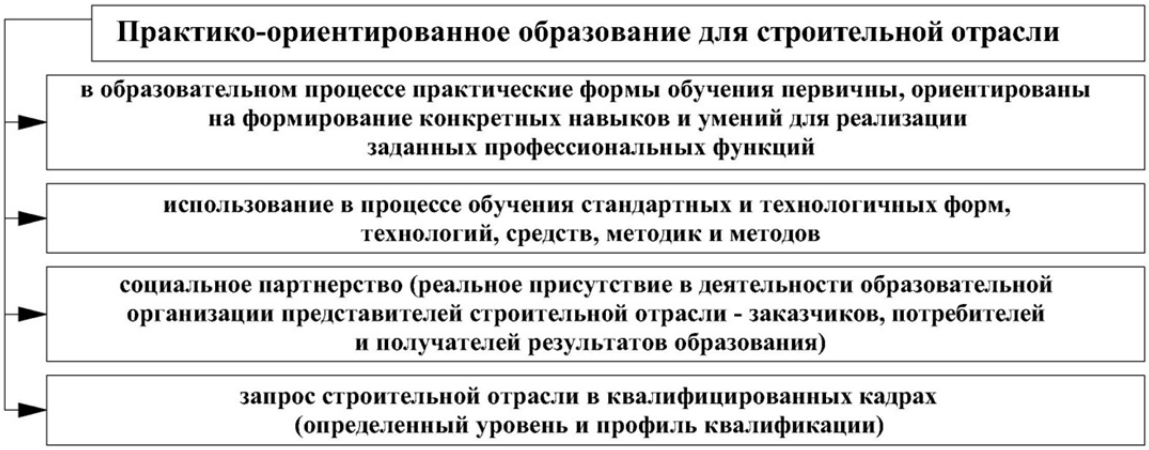


Рисунок 1 – Характеристики практико-ориентированного образования для строительной отрасли

В РФ сложились следующие понятия дуального образования:

– это форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя [1]. Дуальное обучение, в силу разных причин, не всегда возможно в высших учебных организациях. Однако практико-ориентированное образование имеет место быть всегда. Сегодня, например, в ФГБОУ ВО БГИТУ, применяются следующие формы обучения, использующие практико-ориентированное образование, которые могут комбинироваться или использоваться по отдельности: осуществление обучения в специальных местах, оборудованных структурных подразделениях вуза – мастерские, лаборатории, ООО «Научно-исследовательская фирма «Камелот»», центр ресурсосбережения; в рамках образовательной программы организация всех видов практик на рабочих местах предприятий строительной отрасли. Такая форма дуального обучения частично совпадает с формой организации практики на рабочем месте в рамках образовательной программы и подразумевает взаимодействие образовательной организации с организацией работодателя;

– это инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие систем: прогнозирования потребностей в кадрах, профессионального самоопределения, профессионального образования, оценки профессиональной квалификации, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве [1]. Взаимоотношения сторон регулируются гибкой коллегиальной системой управления, которые влияют на развитие друг друга и самостоятельно по отдельности существовать не может. Эта целостность, распределение функций между участниками обеспечивает эффективность дуального образования.

Дуальное образование в современных условиях – это перспективное направление в подготовке кадров для крупных предприятий строительной отрасли Брянской области, где имеются технологичное производство; широкий парк строительной техники; инновационные строительные технологии; проектные и конструкторские организации, имеющие современное компьютерное программное обеспечение; центры проведения разных экспертиз. Обучение с

элементами такой системы предполагает целевой набор, заказчиком которого выступают советы работодателей области или конкретные крупные предприятия, заинтересованные в получении квалифицированного специалиста, готового приступать к конкретному виду деятельности сразу после получения диплома о высшем образовании.

Дуальное образование перспективно благодаря тому, что:

– реальные умения и компетенции будущий специалист приобретает на рабочем месте, проходит практику и учится выполнять конкретные рабочие задачи;

– имеется возможность оценить сильные и слабые стороны студентов-практикантов на производстве;

– учебные планы формируются с учетом предложений потенциальных работодателей (студенты изучают целенаправленно то, что понадобится на реальном конкретном производстве, с формированными социальными и психологическими качествами);

– есть возможность организации системы обучения внутри предприятия по программам повышения квалификации с привлечением подготовленных преподавателей из вуза;

– многие выпускники вузов остаются на предприятии, сокращаются его расходы на подбор кадров;

– будущий специалист, чувствуя себя частью будущего коллектива, понимает нормы поведения.

Внедрение дуального образования позволяет оценить положительное влияние на строительную отрасль, систему высшего образования и выпускника (рис. 2).

Рисунок 2 – Плюсы от внедрения дуального образования

Производственная практика [3] при дуальном образовании определяется условиями организации учебных рабочих мест обязательно на базовом предприятии строительной отрасли, зоной ответственности вуза и предприятия (от-

ветственность за качество подготовки, жизнь и здоровье обучающихся), а для студентов, находящихся на практике, должен быть определен статус, порядок выплаты заработной платы (например, стажер с заработной платой в размере 50 % от оклада по штатному расписанию). В рамках образовательного процесса организуется обучение на тренажерах и «двойниках», имитирующих реальные процессы и этапы проектирования, технологические циклы в учебных аудиториях для подготовки к работе на производственных площадках. Организация производственной практики осуществляется только на базовых предприятиях, имеющих производственные площадки, с обязательным обеспечением студентов-практикантов всем необходимым для выполнения заданий.

На базовом предприятии строительной отрасли за студентом должен быть закреплен квалифицированный специалист предприятия – наставник, который помогает студенту приобрести основные компетенции (рис. 3), для реализации которых он использует инновационные технологии обучения, реально относящиеся к конкретной производственной деятельности.

Рисунок 3 – Функции наставника

О развитии наставничества говорит и Президент РФ [2] – это ключевой элемент производственной практики, который мотивирует и стимулирует к профессиональной деятельности в сфере строительства, причем результат обучения на практике полностью зависит от квалификации, профессионализма и мотивации наставника. Поэтому наставником должен стать наиболее квалифицированный специалист конкретного базового предприятия.

Для реализации обучения на производственной площадке при прохождении практик необходима разработка индивидуального учебного плана, который при дуальной системе образования необходим. Его надо воспринимать как данность и перестраивать работу с групповой формы обучения на индивидуальную. Этот элемент дуального образования реализует другой подход к образовательному процессу. При таком освоении образовательных программ теоретическое и практическое обучение происходит только по очной форме. Каждый студент должен пройти очное теоретическое обучение, которое поможет выполнить практические задания на всех видах практик. Необходимо обеспечить возможность организации при дуальной форме образования чередование теоретических занятий и практических (учебная и производственная практики), причем обязательным является разработка графика перемещения студентов во время прохождения практики с возможной сменой рабочего места обучения на базовом предприятии отрасли через какой-то промежуток времени, что зависит от специфики выполняемой деятельности (например, от конструкторско-проектного бюро до производственного цеха или строительной площадки, или места проведения экспертизы). Результатом обучения на производстве может стать специальный сертификат предприятия, на котором проходил практику студент, так называемое «направление на работу». Выпускники вуза, которые прошли обучение на практике по дуальной системе, мотивированы к деятельности на строительном предприятии области, адаптированы к производству, особенностям выполняемой работы, высоко социализированы.

Важную роль в трудоустройстве выпускника сегодня играет портфолио, которое при дуальном образовании формируется в процессе всего обучения и включает оцененные выполненные практические задания в производственных условиях (оценивается время выполнения задания и качественные технологические параметры производственного процесса). Собранные материалы о производственных и профессиональных достижениях студента в период обучения, сигнализируют работодателю о стремлении выпускника к трудовой деятельности и сформированной корпоративной культуре. Для выпускников вуза, которые прошли обучение по дуальной системе образования, должен быть реестр, необходимый для ускорения процесса трудоустройства на разные предприятия строительной отрасли Брянской области.

Применение элементов дуальной системы образования носит экономический характер – сокращение проблемы безработицы среди молодежи. Проблему трудоустроиться испытывают и выпускники вузов, и выпускники средних профессиональных учебных заведений (в большинстве случаев сегодня формируемых на базе вузов). Причинами становятся старый подход к образованию, слабое сотрудничество с работодателями и отсутствие ответственности с их стороны за обучение собственных квалифицированных кадров. Причем работодатели на встречах разного уровня обозначают проблему подготовки целевых кадров, сетуют на отсутствие подходящих для них квалифицированных специалистов и уровень их подготовки считают недостаточно высоким для выполнения трудовых функций.

Внедрение элементов дуального образования в вузах позволит получить:

– образование, которое ориентированно на реальное производство строительной отрасли;

– возможность прогнозировать запросы производства в необходимых кадрах;

– финансирование образования крупными строительными предприятиями области;

– индивидуальные образовательные программы, под запросы конкретного работодателя;

– оценку качества подготовки выпускников;

– рост квалификации кадров и мотивацию к получению инженерной профессии.

Повысить инвестиционную привлекательность Брянский регион может только при наличии квалифицированных кадров и баланса между спросом и предложением на рынке труда. Регион не должен испытывать в этом трудностей, так как они мешают региональной промышленности развиваться динамично.

Список литературы

1. Аспекты дуального обучения в промышленности / Н.В. Ломовцева, С.А. Демин // Непрерывное образование: теория и практика реализации: материалы междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург: РГППУ, 2018. С. 218-222.

2. Встреча с участниками форума «Наставник» [Электронный ресурс] / URL: http://www.kremlin.ru/events/president/news/56858 (дата обращения: 10.09.2019).

3. Приказ Минобрнауки России от 31.05.2017 N 481 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 08.03.01 Строительство» (Зарегистрировано в Минюсте России 23.06.2017 N 47139) [Электронный ресурс] / URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_218855/ (дата обращения: 10.09.2019).

4. С Днем строителя! [Электронный ресурс] / URL: http://www.bryanskobl.ru/news/2019/08/09/10725 (дата обращения: 10.09.2019).

УДК 331.5:377

ТУЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ В КОНКУРСНОМ ДВИЖЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ (ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ)»

Тишина Л.К., заведующий отделением содействия трудоустройству обучающихся, Мирошина Е.Л., методист РКЦ «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» Тульской области

ГПОУ ТО «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий», Россия

WorldSkills – это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путём гармонизации лучших практик и профессиональ-

ных стандартов во всём мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства как в отдельной стране, так и во всём мире.

Миссией движения является развитие профессиональных компетенций, повышение престижа высококвалифицированных кадров, демонстрация важности компетенций для экономического роста и личного успеха.

В октябре 2011 года проект «Проведение Национального чемпионата рабочих профессий WorldSkills» был одобрен наблюдательным советом Агентства стратегических инициатив (АСИ) под председательством Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина, что дало старт движению WorldSkills в России. Официальным представителем Российской Федерации в международном Движении WorldSkillsInternational и оператором конкурсов профессионального мастерства на территории нашей страны является Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия».

Впервые наша страна приняла участие в Чемпионате Европы в 2014 году.

На 45-м чемпионате мира по профессиональному ству WorldSkillsKazan 2019национальная сборная России завоевала 14 золотых, 4 серебряные, 4 бронзовые медали и 25 медальонов за профессионализм, обеспечив себе второе место в медальном зачете.

Среди победителей мирового чемпионата – выпускник Тульского колледжа профессиональных технологий и сервиса Точиев Имран Израилович. Он завоевал золото в компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы». В настоящее время Точиев И.И. работает в родном колледже мастером производственного обучения. Опыт участия в чемпионатах различного уровня позволят ему вместе с экспертами и тренерами заниматься как практической подготовкой студентов колледжа, так и подготовкой будущих конкурсантов движения «Ворлдскиллс».

Тульская область стала участником WorldSkills в 2014 году, когда в рамках Генеральной Ассамблеи Движения WorldSkills Россия состоялось подписание «дорожной карты» по реализации движения в Тульской области на 2014-2016 годы.

И уже в 2015 году в нашем регионе состоялся Региональный чемпионат рабочих профессий по *методике* WorldSkills. Участники соревновались по 14 профессиональным компетенциям.

А первый Чемпионат по *стандартам* WorldSkills состоялся в сентябре 2016 года. Именно с этого времени Тульская область ведёт свою историю чемпионатов WorldSkills.

В 2017 году состоялся II Региональный чемпионат «Молодые профессионалы». Он был организован на трёх площадках Тулы и собрал 175 участников. Выполнение заданий оценивали 172 региональных и 20 сертифицированных экспертов Союза «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia). Победителям и призёрам были вручены 26 золотых, 29 серебряных, 19 бронзовых и 13 медалей «За высшее мастерство».

Победители по каждой компетенции вошли в сборную Тульской области и достойно представили регион на отборочных соревнованиях Национального чемпионата «Молодые профессионалы».

В августе 2018 года в Южно-Сахалинске, в Финале VI Национального чемпионата «Молодые профессионалы» Тульскую область представили 2 студента, вошедших в число победителей отборочных соревнований по двум компетенциям: «Сухое строительство и штукатурные работы» (Тульский колледж строительства и отраслевых технологий) и «Графический дизайн» (Чернский профессионально-педагогический колледж). Наши студенты были награждены медалями «За высшее мастерство».

III Региональный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) прошёл в Тульской области с 12 по 16 ноября 2018 года. Впервые в чемпионате принимали участие школьники.

Всего в Чемпионате приняли участие 216 студентов и школьников.

Конкурсанты соревновались по 23 основным компетенциям, 5 компетенциям юниорови 9 презентационным компетенциям на базе четырех профессиональных образовательных учреждений Тульской области:

- ГПОУ ТО «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий»,
- ГПОУ ТО «Тульский государственный технологический колледж»;
- ГПОУ ТО «Техникум технологий пищевых производств»;
- ГПОУ ТО «Тульский государственный машиностроительный колледж им. Н. Демидова».

Основной площадкой чемпионата являлся ГПОУ ТО «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий», где прошли соревнования по 13 профессиональным компетенциям.

По каждой компетенции Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» был назначен главный эксперт, а также был сформирован состав экспертов, прошедших обучение в Союзе Ворлдскиллс, из числа преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций, а также специалистов предприятий и организаций региона.

В профориентационных мероприятиях для школьников, организованных в рамках чемпионата, приняли участие 3472 человека, в проведении мастер-классов и экскурсий по площадкам чемпионата было задействовано 85 волонтеров.

В рамках деловой программы Чемпионата 13 ноября состоялось открытие III Всероссийского форума «Лидер в образовании». 13 ноября 2018 года на базе ГПОУ ТО «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий» состоялось пленарное заседание Всероссийской научно-практической конференции «Подготовка кадров для промышленного роста региона в системе среднего профессионального образования».

14 и 15 ноября 2018 года в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий» состоялась Проектная сессия для участников стратегической инициативы «Кадры будущего для регионов», в которой приняли участие

176 школьников, 14 тьюторов и 23 наставника. В рамках проектной сессии состоялось обсуждение реализации 17 проектов, направленных на улучшение социально-экономической ситуации в регионе.

В настоящее время идёт подготовка к IV Региональному чемпионату «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia), который пройдёт в Туле с 28 октября по 1 ноября 2019 года.

Конкурсанты будут соревноваться по 30 компетенциям: 25 основным и 5 компетенциям юниоров

Впервые в Тульской области в рамках чемпионата пройдут соревнования «Навыки мудрых». Это новое направление чемпионатов по стандартам WorldSkills для профессионалов старше 50 лет. Участники в категории 50+ будут соревноваться по трём компетенциям: «Лабораторный химический анализ», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Поварское дело».

Традиционно площадки чемпионата будут открыты для школьников; в рамках профориентационной программы для них пройдут мастер-классы, профессиональные пробы, экскурсии по площадкам.

Для профессионального сообщества предусмотрена деловая программа.

УДК 378

ШКОЛА И ВУЗ: ЕДИНОЕ ПРОСТРАНСТВО ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Шабалина Е.П., канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет им. В.М. Шукшина», Россия

На современном этапе развития общества возросли требования к уровню профессиональной подготовке кадров, а значит, актуализируются проблемы профессиональной ориентации обучающихся.

Профориентационная работа в школе и вузе существенно влияет на распределение трудовых ресурсов, выбор жизненного и профессионального пути, адаптацию к профессии.

Профориентационная работа – система подготовки молодежи к свободному, самостоятельному выбору профессиональной деятельности. Проблема работы по профориентации в настоящее время актуальна как никогда в Алтайском крае. Для решения данной проблемы необходима совместная деятельность всех органов: Министерства образования и науки Алтайского края, федеральных и краевых ведомств, муниципалитетов, районных и городских комитетов по образованию, ректоров вузов, членов советов директоров краевых образовательных организаций и т.д.

Профориентационная деятельность образовательного учреждения – обоснованная система подготовки потенциальных абитуриентов к свободному и самостоятельному выбору профессии [3].

Современная профориентационная работа включает несколько направлений. Во-первых, мониторинг как систему информационного сопровождения

становления готовности обучающихся к профессиональному самоопределению. Мониторинг позволяет получить четкое представление об уровне сформированности готовности обучающихся к профессиональному самоопределению. Для этой цели можно использовать анкеты оптанта, анкеты, изучающие профессиональные намерения учащихся с целью формирования общего представления о себе, профессии родителей, их отношения к профессиональному выбору ученика. Для изучения общего уровня готовности учащихся к профессиональному самоопределению можно использовать карту самоконтроля готовности к профессиональному самоопределению [2].

В работе с обучающимися используются различные формы и методы работы ранней профориентации [4].

В АГГПУ им. В.М. Шукшина действует долгосрочный проект «Школа абитуриента», который объединил в себе несколько направлений профориентационной подготовки обучающихся:

- Профориентационное консультирование (ведется в очной форме и он-лайн режиме). В 2018-2019 учебном году запущено два новых он-лайн проекта – «Школа абитуриента он-лайн» и «Родительский клуб он-лайн» – консультирование поступающих и родителей по срокам, этапам и процедуре поступления в вуз.

- Одной из форм ранней профориентации на профессию, реализуемой в АГГПУ им. В.М. Шукшина является педагогический класс (с 8 класса). Данный опыт представлен на заседании Алтайского краевого Законодательного Собрания. Проект опубликован на федеральном портале CBIAS/. В 2018 году по запросам муниципалитетов организована дистанционная форма педагогического класса для обучающихся отдаленных сельских школ.

Методы профориентационной работы высшего образовательного учреждения можно представить в виде:

- беседы о направлениях и профилях подготовки (педагогических, профессиональных, непедагогических);
- организация лекториев;
- организация «Дня открытых дверей»;
- выездные профориентационные мероприятия;
- выступление ректора, ученых вуза в средствах массовой информации.

Так в АГГПУ им. В.М. Шукшина ежегодно проводит выездные профориентационные мероприятия для будущих абитуриентов Алтайского края, профориентационные родительские клубы и собрания, вебинары для родителей и обучающихся школ и средних профессиональных организаций, участвует в Ярмарках образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования Алтайского края.

Вуз является активным участником краевой профориентационной ярмарки «Строим будущее Алтая», Ярмарки педагогических профессий, позволяющие познакомить обучающихся Алтайского края с направлениями и профилями профессиональной подготовки и правилами поступления в АГГПУ им. В.М. Шукшина.

Особое внимание уделяется Дню открытых дверей для выпускников Бийского образовательного округа Алтайского края. Институты вуза в интерактивной форме представляют информацию о себе, студенты-волонтеры педагогического отряда «Земляки», студенческого отряда «Алмаз» сопровождают будущих абитуриентов по маршрутам посещения мастер-классов, интерактивных игр, викторин, тренингов и т.д.

Профориентационная деятельность вуза требует более тщательной подготовки и направлена на вовлечение будущих абитуриентов в мир науки и студенчества, проведение открытых дней институтов, разработка научных исследовательских проектов, участие профессорско-преподавательского состава вуза в государственных программах по повышению квалификации и профессиональной переподготовке, работа студенческих средств массовой информации, проведение тотального диктанта по русскому языку, диктанта по истории, олимпиад, конкурсов и т.д.

АГГПУ им. В.М. Шукшина принимает участие в работе «Фестиваля наук». В рамках Фестиваля работают интерактивные площадки для победителей, призеров муниципального и регионального этапов Всероссийской олимпиады школьников, подводятся итоги городской зимней школы по образовательной робототехнике и нейротехнологиям.

Успешная профориентационная работа школы и вуза обеспечивает выполнение госзаказа на подготовку кадров с учетом специфики экономики и рынка труда. Для выявления намерений выпускников после окончания университета был задан вопрос о ближайших планах на трудоустройство после получения диплома о высшем образовании. По мнению большинства респондентов (78,8%) высшее образование значительно расширит их возможности трудоустройства [1].

Список литературы

1. Профессиональные ожидания и планы трудоустройства выпускников Прудникова М.М., Шабалина Е.П. Ползуновский альманах. 2017. т. 4. № 4. С. 254-256.

2. Перспективные направления организации профориентационной работы в соответствии с требованиями ФГОС Шабалина Е.П., Трубникова Н.И. Мир науки, культуры, образования. 2016. № 1. с. 109.

3. Проблемы профессионального самоопределения будущего специалиста в системе непрерывного образования Шабалина Е.П. В сборнике: Проблемы и перспективы развития образования в современных социокультурных условиях материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 70-летию со дня рождения К.Г. Колтакова. 2008. С. 85-91.

4. Развитие профессионального самоопределения будущего учителя в системе «школа-педвуз» Шабалина Е.П. автореферат дис. ... кандидата педагогических наук / Бийск, 1998.

Секция 2
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА В РАМКАХ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОЛОДЁЖИ

УДК 331.54:331.53:331.57

ВЛИЯНИЕ КОНТРОЛЛИНГА ПЕРСОНАЛА НА УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Бардина А.Д., студент
Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Беларусь

Быстрое развитие современного общества, многофакторность внешней среды, в которой функционирует организация, процесс глобализации, потребность в актуальной информации, содержащей большое количество различных показателей, которые следует учитывать при принятии управленческих решений, и появление ресурсов, которые требуют учета, но не имеют отражения в финансовой отчетности, как, например, человеческий капитал, обусловили появление такого понятия как контроллинг.

Контроллинг является достаточно новой концепцией управления, поэтому не имеет точного определения. Однако в основе этой концепции лежит задачав успешном функционировании организационной системы предприятия в долгосрочной перспективе. Контроллинг персонала − это система планирования и контроля внутри фирмы в сфере работы с человеческим капиталом, которая помогает «модифицировать» стратегию по отношению к плановым показателям и конкретным видам деятельности, а также формировать основные положения по управлению персоналом организации [1].

Впервые система контролинга была описана и внедрена в США. Однако термин контроллинг практически не используется. В большинстве случаем применяется термин управленческий учет, как в Великобритании, так и в США.

Контроллинг персонала также способствует не только снижению затрат, но и общему повышению эффективности организации и повышению производительности труда работников.

В настоящее время система управления персоналом в большинстве организаций переживает неоднозначный период: с одной стороны, принципы и методы административного управления все еще производят положительный эффект, а с другой стороны, происходит активный процесс внедрения единых

международных стандартов профессиональной компетенции работника. В результате новые технологии управления и развития персонала становятся все более и более актуальными, поскольку изменяют роль и положение субъектов и повышают статус объектов системы управления персоналом [2].

По мнению многих специалистов контроллинг персонала является инновационным инструментом, который в процессе перехода к информационному обществу становится наиболее востребованным, поскольку направлен на повышения качества управленческих решений.

В крупных организациях создание самостоятельной службы контроллинга необходимо, в отличие от небольших по размеру организаций, так как им не всегда экономически выгодно создавать отдельную службу, которая бы выполняла функции контроллинга. При распределении функций между экономическими службами необходимо обращать внимание на все особенности системы управления, организационной структуры, а так же действующей учетной политики [3].

Следовательно, деятельность организации в период экономической нестабильности требует пересмотра управленческих функций и применения новых, более инновационных подходов к управлению. Внедрение технологии контроллинга персонала в организации позволит эффективно управлять человеческим капиталом, обеспечит достижение стратегических целей деятельности организации.

Таким образом, являясь хоть и новым, еще не до конца изученным понятием, контроллинг персонала имеет место быть в системе управления любой организации. Его внедрение и развитие в организации позволит повысить эффективность деятельности и качество работы персонала. Более детальное рассмотрение системы контроллинга персонала позволит адаптировать эту систему в любую организацию и повысит их конкурентоспособность.

Список литературы

1.Ермакова М.Л. Контроллинг персонала в системе менеджмента организации. // Сборник научных трудов SWorld по материалам международной научно-практической конференции: «Научные исследования и их практическое применение. Современное состояние и пути развития. 2011г.». URL: https://www.sworld.com.ua/index.php/ru/management-and-marketing-311/hr-management-311/7811-controlling-staff-in-the-management-of (дата обращения: 20.09.2019).

2.Завьялов К.Е. Организационно-экономические подходы построения системы контроллинга // Проблемы современной экономики. 2016. №1 (57). С.82–85.

3.Кульнева И.И., Гусева Л.П., Кульнева З.В. Система управления деятельностью организации – контроллинг // Молодой ученый: сетевой журн. 2015. URL https://moluch.ru/archive/87/17120/ (дата обращения: 23.09.2019).

УДК 378

ИГРОВОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ К РЫНКУ ТРУДА

Бондаренко М.А., канд. пед. наук, профессор
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

Современный рынок труда предъявляет высокие требования к выпускникам вузов, среди которых не только владение необходимым объемом знаний, но и умения реализовывать эти знания на практике, в том числе успешно работать в команде.

Перед высшей профессиональной школой встала задача поиска таких методов обучения, которые бы давала возможность обучить практической деятельности еще до того, как наступила реальная ситуация и началась реальная деятельность, научить такому опыту, который нельзя передать словами. Именно недостаточность таких традиционных «вербальных» методов обучения, как лекции, семинарские занятия, вынуждала исследователей искать новые способы и пути передачи знания, информации, опыта. Среди методов обучения, адекватных поставленной задаче методы игрового моделирования предстоящей профессиональной деятельности занимают по праву одно из ведущих мест, поскольку они создают базис для продуктивного межличностного общения, актуализации скрытого потенциала личности, создания особой комфортно-созидательной атмосферы профессионального взаимодействия.

Психологами разработана концепция игровой деятельности, где игра определяется как деятельность, предмет и мотив которой лежат в самом процессе ее осуществления [4]. На наш взгляд, это определение подчеркивает лишь субъективно-мотивационный аспект игровой деятельности, не отражая специфики содержания ее процессов. Нам представляется нелишним дополнить его характеристиками психологических особенностей деятельностных процессов, которые собственно и обеспечивают совпадение мотива и предмета деятельности с ее процессами. Такими особенностями являются, прежде всего, рефлексивность и направленность на самоорганизацию способов осуществления деятельности.

Сегодня моделирующие дидактические, деловые, ролевые и иные типы игр находят все более широкое применение в самых разных областях науки и практики: в экономике, политике, социологии, экологии, администрировании, образовании, городском планировании, истории, психологии, индустрии развлечений. Методы игрового моделирования используются не только для подготовки и переподготовки специалистов в соответствующих областях, но и для решения задач исследования, прогноза, апробирования намечаемых нововведений.

Игровые методы доказали свою эффективность в рамках преподавания дисциплин, которые, кроме развитой теории, включают в себя нормы и процедуры практического действия: например, иностранный язык. Игры представля-

ют собой универсальные «тренажеры» для прохождения переводческой и иных видов языковых практик.

Игровые методы необходимы и в рамках воспитательной работы. Они способствуют формированию такой составляющей личности обучаемого, как активность. К сожалению, даже сегодня преподаватель часто ориентирован на пассивную, исполнительскую позицию обучаемого. Студент с «избыточной» активностью оказывается нежелательным, «неудобным». Игра в этом случае выступает как относительно безопасное для общества и ближайшего окружения «пространство активности». Но при этом, несмотря на «игрушечность» игровых форм, действие и ответственность за действие в игре «настоящее». Негативная оценка действий в игре (как со стороны организаторов, так и со стороны других игроков) является одним из самых сильных средств коррекции поведения.

Игровое моделирование в учебном процессе может быть применено и в ходе семинара (например, деловая или ролевая игра), или практических занятий (например, дидактическая игра). Особенно продуктивно игровое моделирование в осуществлении проектной деятельности.

Отметим один немаловажный момент. Некоторое время назад полагалось, что игра не может давать новые знания, ограничиваясь формированием у человека умений и навыков. Однако опыт работы педагогов в области ролевого моделирования показывает, что при квалифицированной подготовке в игре возможно смоделировать не только известный алгоритм профессиональных действий, но и ситуацию «научного открытия» [3]. Технически это чрезвычайно сложно, поскольку требует ювелирно точной работы игротехников: необходимо скрытно подвести игрока к «открытию», но не подсказывать его суть. В этом случае, если студент оказывается способен сделать ожидаемые от него обобщения, то оказывается в ситуации вполне реального открытия нового знания (конечно, нового для него лично). Причем полученное таким образом знание чрезвычайно жестко закрепляется за счет действия психологической установки «я нашел это сам!». Последующие тесты показывают и еще одну положительную сторону такого рода обучения: человек запоминает не только полученную информацию как таковую, но и общее положительное эмоциональное состояние «открытия», вследствие чего у него формируется установка на привлекательность творческой, исследовательской работы.

Несмотря на чрезвычайно широкий спектр существующих моделирующих игр, далеко не все их виды применимы в учебном процессе в силу тех или иных ограничений. Рассмотрим некоторые из них с точки зрения применимости в учебном процессе и выбора оптимального вида игры для решения педагогических задач.

Организационно-обучающие моделирующие игры (ООМИ) - мощнейшее средство обучения и воспитания, способное не только дать студенту новые умения и навыки, но и принципиально улучшить его личностные установки, начиная от умения осмысленно анализировать собственные действия (вести активную рефлексию), и до формирования позитивного отношения к обучению своей профессии вообще. Это становится возможным при соблюдении следующих требований:

1. Целостность моделирования профессиональной сферы. Игра должна иметь общий сюжет или основную тему. Сюжет и тема определяются типом профессиональной деятельности и стоящими перед участниками будущей игры организационно-практическими задачами и проблемами.

2. Направленность на самоорганизацию. Участники попадают в конкретные игровые ситуации, обладая различными концептуальными и мировоззренческими представлениями, несовпадающими социальными установки. Для того чтобы соорганизовать их действия в единой коллективной деятельности, необходимо выявить способы действий участников, направлять их рефлексию и анализ на кооперативную соорганизацию и продуктивное взаимодействие. Функцию координации действий всех участников осуществляют организатор и специально выделенная группа организации. Они не столько способствуют кооперации участников как таковой, сколько направляют процесс игры таким образом, чтобы поставить перед участниками задачу соорганизации, умения работать в команде и при необходимости помочь в ее решении.

3. Проблемность обучения. Цели профессионального образования могут быть достигнуты, если обучающиеся овладеют разнообразными способами решения проблем как в профессиональной области, так и в области социального взаимодействия. В ООМИ освоение новых способов осуществляется в процессе поиска и применения новых средств разрешения возникающих по ходу игры проблемных ситуаций. По этой причине возникающие в игре столкновения мнений, конфликты и противоречия должны быть представлены в виде содержательных проблем. В этом случае найденное в процессе моделирования решение органично и прочно осваивается участником в обобщенной форме универсального способа разрешения проблемы [2].

Особенностью организационных обучающих игр, отличающей их от других игровых форм, является процесс постоянного рефлексивного отображения всех процессов игрового взаимодействия и развития ситуаций игры перед лицом участников.

Ролевые моделирующие игры (РМИ) - особая, наиболее универсальная форма моделирующих игр, их по праву считаются одним из самых эффективных методов обучения. Вкратце и довольно точно их можно описать как театр без сценария. Т.е. существуют роли и начальная установка, определяющая исходную ситуацию игры, обычно моделирующую какую-либо профессиональную ситуацию, а далее каждый участник ведет себя сообразно с собственными представлениями, постоянно импровизирует, моделируя поведение своего персонажа, подчиняясь только правилам игры. Причем правила - это не сценарий: они не говорят, как поступать, а только обуславливают какие-то глобальные концепции игры, общеигровые законы.

Основная сложность использования РМИ в курсе обучения состоит в том, что у студентов часто отсутствует мотивация к совершению игровых действий, поскольку для них не создается необходимого обоснования в виде естественных внутриигровых потребностей персонажа. Однако данная проблема является не обязательной характеристикой любой ролевой игры, а ошибкой организаторов, которую не следует допускать. Т.е. в ролевой игре должен присутство-

вать некоторый социокультурный профессиональный фон, придающий игровым действиям естественность и обоснованность. Технически такая задача может быть легко решена при проведении игры на материале «настоящей жизни», т.е. при использовании в качестве фона современных реалий, хорошо известных и органически присущих игрокам.

В остальном же ролевые игры как метод обучения показывают неоспоримые преимущества перед другими типами игр:

1. Подготовка РМИ по сравнению с играми других типов проще, поскольку не требуется создания имитационной модели, отработки рабочего процесса и механизмов рефлексии и т.д., а проведение РМИ требует минимальных материальных затрат.

2. Ролевая моделирующая игра может быть проведена в группах любой профессиональной направленности и численности, в том числе и небольшой, причем минимальным количеством ведущих (мастеров). Для организации простейшей РМИ требуется только два человека, один из которых - мастер, а другой - игрок (игра «один на один»). Эффективность РМИ, как системы в первую очередь коммуникационной, мало связана с количеством игроков, поэтому их удобно проводить в учебных группах.

3. Ролевая моделирующая игра может продолжаться практически любое требуемое время (разумеется, будучи заранее на это спроектированной). Это позволяет с большой легкостью приспосабливать РМИ к конкретным требованиям учебного процесса.

На наш взгляд, игра способствует повышению притягательности профессионального обучения, оказывая воздействие в целом на личность участников, производя изменение их ценностных установок. В результате участия в ролевых играх отмечается общее повышения мотивации к изучению предмета, активация интереса к курсу, воображения, творческого поиска, экспериментирования и т.п. С другой стороны, сам процесс усвоения знаний и формирования навыков в игре носит естественный и непроизвольный характер. Поэтому, говоря об обучающем аспекте РМИ, мы имеем в виду и обучение способам осуществления творческой деятельности, и вооружение навыками эффективного мышления в профессиональной сфере, и переосмысление имеющегося опыта и т.д.

Ролевые моделирующие игры обращены к особенностям личности участников. Личностная вовлеченность участников в моделируемые ситуации, искренность и глубина переживаний в ходе игры являются мощными стимулятором творческой и профессиональной активности [1].Глубокая личностная вовлеченность участников в игру объясняется особой позицией студентов в отношении игровых процессов. Это деятельная позиция, когда участник должен проявить себя в предлагаемых обстоятельствах, сделать выбор и реализовать его в своем поведении. Близость имитируемых ситуаций с реальными профессиональными, их значимость для участников вызывают невольную идентификацию с исполняемой ролью, некоторое отождествление «игрового мира» и «реальной жизни». Поэтому психологи часто указывают на реальность переживаний в ходе игры: реальными являются и желания, замыслы, которые в ней разыгрываются, реальны и вопросы, которые решаются при условии, что они значимы для играющего. Игровые ситуации воспринимаются участниками

не как особые педагогические приемы, а как продолжение их обычной жизни, как реальные жизненные ситуации.

Деловые моделирующие игры (ДМИ). Разработка метода ДМИ в значительной степени связана с теми практическими задачами, которые встали в области профессионального обучения (в частности подготовки и переподготовки руководящих кадров). Деловые игры направлены на обучение технике принятия решения, умениям на практике применять теоретические знания, полученные в других курсах. С другой стороны, студенты убеждаются в необходимости теоретической подготовки для практической деятельности, а также получают представления о той или иной реальности, проблемах, усваивают необходимые понятия и теории, обучаются выполнению ролей, приобретают навыки общения, взаимодействия с людьми и т.п.

Итак, на основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что моделирующая игра как метод обучения весьма эффективна. Она еще до окончания обучения «погружает» студента в будущую профессиональную среду, позволяет убедиться в правильности выбранного пути, вооружает будущего выпускника не только багажом необходимых знаний, но и формирует навыки, необходимые для успешного овладения своей профессией.

Список литературы

1. Биккинина Г.М. Игровые методы обучения как практическая направленность обучения студентов в формировании личности и стимулировании познавательной активности // Педагогическое мастерство: Материалы V Междунар. науч. конф. М.: Буки-веди, 2014. С. 253-255.
2. Васяк Л.В. Формирование профессиональной компетенции будущих инженеров средствами професионально-ориентированных задач. Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02. М, 2007. 136 с.
3. Георгиева Р.И. Моделирование информационных систем в ходе проектной деятельности школьников: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.02. - М, 2007. 140 с.
4. Эльконин Д.Б. Психология игры. М.:Владос, 1999 г. 360 с.

УДК 378

ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАРЬЕРО-ОРИЕНТИРУЮЩЕЙ СРЕДЫ ВУЗА КАК ПРОСТРАНСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Брешковская К.Ю., канд. пед. наук, доцент,
Декина Е.В., канд. психол. наук, доцент
ФГБОУ «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», Россия

В связи с усложнением и обогащением социальной жизни современного общества, его подвижностью и изменчивостью возрастает роль проектного типа культуры, который становится одним из центральных культурных механизмов преобразования и выдвигает новые требования к профессиональной дея-

тельности, одной из главных задач которой становится умение разрабатывать и реализовывать различного типа и вида проекты, решать разнообразные жизненные и профессиональные задачи.

В рамках гуманизации и гуманитаризации современного подхода к проектированию большой вклад в его разработку как культурной формы инноваций внесли исследования учёных Н.Г. Алексеева, Ю.В. Громыко, В.А. Никитина, В.В. Рубцова и др. В.Е. Родионов рассмотрел проектирование как полифункциональную деятельность, носящую нетрадиционный характер.

Проектная деятельность как специфическая форма творчества является универсальным средством развития человека. Развивающая функция проектирования, по мнению учёных (В.А. Сластёнина, М.П. Горчаковой-Сибирской, И.А. Колесниковой и др.), основана на:

- продуктивности воображения;
- свободе творчества;
- логичности и последовательности совместной с другими креативной деятельности;
- стимуле к развитию социальной активности;
- эмоциональном обогащении своей жизни и преобразованию действительности.

В философских и психолого-педагогических исследованиях (О.А. Анисимов, Н.Г. Алексеев, В.П. Беспалько, Д.Б. Генисаретский, В.М. Розин, В.В. Рубцов, Г.П. Щедровицкий и др.) проектирование рассматривается как:

- методологический принцип, в соответствии с которым деятельность осуществляется с учетом личностного смысла педагогического действия, где проектная деятельность выступает как смыслообразующая, ценностная, ресурсная культура педагога;
- специфический вид деятельности, направленный на создание проекта;
- педагогическая технология, которая предполагает поиск единомышленников в понимании проблемы, обсуждения смысла проблемы в дискуссионных формах, обмен смыслами и замыслами, поиск факторов, которые необходимо устранить для эффективного решения проблемы, достижение консенсуса в предполагаемых результатах и оценка ресурсных возможностей при осуществлении проекта;
- механизм разработки технологии в педагогической теории и практике;
- функция педагога, не менее значимая, чем организаторская или коммуникативная, направленная на создание предположительных вариантов предстоящей деятельности и прогнозирование ее результата;
- компонент профессиональной деятельности педагога, который связан с постановкой цели деятельности и предполагает совместное с воспитанниками определение путей ее достижения.

В современной педагогической науке педагогическое проектирование рассматривается как самостоятельная полифункциональная деятельность, предусматривающая создание новых или преобразование имеющихся условий процесса обучения и воспитания (В.П. Беспалько).

Основными функциями проектной деятельности являются: исследовательская, аналитическая, прогностическая, преобразующая, нормирующая.

Объектами педагогического проектирования могут быть: педагогические системы, педагогический процесс, педагогические ситуации.

В современной практике отечественного образования приняты различные формы педагогического проектирования, среди которых самой обсуждаемой является модель как аналог педагогического процесса, в котором отражаются его компоненты и взаимосвязи между ними. Примером модели может служить модель выпускника образовательного учреждения, в которой отражены приоритетные качества личности, над формированием которых работает педагогический коллектив, создавая ту или иную образовательную среду, которая может рассматриваться как пространство профессионального самоопределения и самореализации личности.

Под педагогическим проектированием традиционно понимается предварительная разработка основных деталей предстоящей деятельности воспитанников и педагогов. В соответствии с этим педагогическое проектирование понимается как:

- практико-ориентированная деятельность, целью которой является разработка новых, не существующих в практике образования систем и видов педагогической деятельности;
- новая развивающая область знания, способ трактовки педагогической действительности (А.П. Тряпицына);
- прикладное научное направление педагогики и организуемый практической деятельности, нацеленное на решение задач развития, преобразования, совершенствования, разрешения противоречий в современных образовательных системах (Е.С. Заир Бек);
- способ нормирования и трансляции педагогической и научно-исследовательской деятельности (Н.А. Масюкова);
- процесс создания и реализации педагогического проекта;
- специфический способ развития личности [2].

Повышение развивающего потенциала образовательной среды, способной обеспечить творческую деятельность каждого субъекта образовательного процесса, позволяющей проявлять собственную активность и наиболее полно реализовать себя в окружающей действительности и будущей профессиональной деятельности, актуализировало проблему реализации антропологического принципа в современной практике образования, важнейшим аспектом которого является организация условий, стимулирующих профессиональную самореализацию личности в образовательном процессе вуза.

В данном контексте, образование может рассматриваться как средство встраивания растущего человека в общее для всех жизненное пространство, средство освоения личностью способов его познания, принятых ценностей и норм сосуществования в окружающей действительности, в том числе и профессиональной. Образование в связи с этим предстаёт как объективный процесс личностного и профессионального становления, в основе которого можно вы-

делить процесс социально-культурной интеграции, который может рассматриваться как расширение личностного бытия во времени, включение себя в историю, то есть как многоуровневый процесс идентификации с социальной группой, обществом, культурой и человечеством. Смысл, протекающих процессов, помогает раскрыть и такие категории, как самоутверждение, самососуществование и самореализация.

В современном контексте образования самореализацию личности можно рассматривать как наиболее полное выявление личностью своих индивидуальных и профессиональных возможностей [1].

Приоритетными направлениями развития профессиональной самореализации в рамках образовательной среды вуза в современном культурно-историческом контексте могут являться: проектирование системы субъект-субъектных отношений; проектирование системы стратегии и индивидуальных технологий будущей профессиональной деятельности.

Основными методами проектирования системы субъект-субъектных отношений в условиях вуза могут стать:

- метод развития идентификации, который заключается в педагогической актуализации постановки личностью себя на место другого, погружения себя в его жизненную ситуацию;
- метод развития эмпатии;
- метод развития рефлексии, который заключается в педагогической актуализации самоанализа личностью своего поведения по отношению к другим и др.

Важным направлением выстраивания индивидуальной траектории образования и самообразования студента является научно-исследовательская деятельность, которая включает в себя изучение, анализ и обобщение результатов отечественных и зарубежных научных исследований в области педагогики и психологии образования с целью определения проблем современных исследований, дальнейшего выстраивания актуальных направлений с детьми и молодежью и др. Развитии и реализации индивидуальных и профессиональных качеств будущего специалиста будет способствовать: учёт приоритета научных и карьерных интересов студента как субъекта профессионального становления; системность и систематичность студенческой научно-исследовательской деятельности; культурно-ценностное обновление и развития научно-исследовательской деятельности в вузе; разнообразие исследовательских технологий и форм поддержки студентов в научно-исследовательской деятельности и содействие расширению состава участников научных студенческих школ, подключение к их деятельности педагогов-наставников.

Карьерно-ориентирующая среда вуза должна учитывать, то, что в студенческом возрасте начинается процесс активного освоения профессиональной деятельности; становления своих способностей, индивидуальности, сознательное и целенаправленное саморазвитие; соотнесение идеального представления о профессии с реальностью [3]; имеет место необходимость действенного подтверждения профессионального выбора. Важно, что молодые люди стремятся внести в профессию творческое начало, развить, усовершенствовать ее, но у них не хватаем жизненного

опыта и знаний. Поэтому перед студентом важно раскрыть направления его профессионального роста в профессии, включить в различные виды творчески-преобразующей деятельности, в ходе которых студент может увидеть лучшие «образцы» построения карьеры, развития себя средствами профессии.

Например, свою эффективность показал проект «Задай вопрос выпускнику», в рамках которого студенты-первокурсники могут получить ответы на волнующие их вопросы «из первых уст» от студентов старших курсов, молодых специалистов и т.д.

Проект «Я строитель своего будущего» направлен на познание себя, своих особенностей, возможностей и путей самосовершенствования, развитие умений ставить профессиональные цели и добиваться их достижения.

Приобщению к профессиональным отношениям способствует проект «Я – будущий профессионал», в рамках которого осуществляется помощь в более точном профессиональном самоопределении, приобщение к активной научно-исследовательской деятельности, к самостоятельным исследовательским (творческим, социально значимым и т.д.) проектам, создание условий для освоения роли «автор собственного проекта», за которой стоит умение выделить проблему, подобрать необходимый диагностический материал, собрать команду, реализовать проект, сделать выводы и т.д.; привлечение к работе со студентами младших курсов и т.д.

Таким образом, проектирование карьерно-ориентирующей среды вуза предполагает:

- диагностику студентом совместно с педагогом (психологом психологической службы вуза) входного уровня сформированности необходимых компетенций, развития профессионально важных качеств;
- ориентацию студента в возможностях образовательной среды, определение профессиональных целей и выбор индивидуальных направлений личностно-профессионального роста при поддержке педагога (наставника);
- помощь в уточнении индивидуальной траектории профессионального образования и самообразования, в том числе на основе результатов повторной диагностики;
- анализ и корректировкупортфолио студента;
- учет результатов достижений студента при трудоустройстве;
- психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста, организацию и проведение курсов повышения квалификации, семинаров и т.д.

Список литературы

1. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. – Москва: ИКЦ «МарТ», 2005. С. 301.

2. Педагогическое проектирование: учеб. пособие/ Под ред. В.А. Сластенина, И.А. Колесниковой. М.: Изд. центр «Академия», 2008. 288с.

3. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе. М.: Школа-Пресс, 2000. 416 с.

УДК 331.1

МОТИВАЦИЯ МОЛОДЁЖИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Валиахметова Д.Н., студент, Вишневская Н.Г., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Россия

На рубеже XX и XXI вв. человеческий фактор приобретает наибольшую важность при достижении успеха предприятия, что отражается на принципах управления и, в особенности, на мотивации персонала. Поэтому в условиях ограниченного бюджета и экономии ресурсов ведущей функцией менеджера становится мотивационная, которая позволяет добиться стратегического подхода к управлению.

Основу современной мотивации составила психологическая наука, исследующая причины и механизмы целенаправленного поведения человека. С данной позиции мотивация является движущей силой поведения человека и определяется, как вид деятельности, представляющий собой процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение целей организации.

В современном менеджменте используются множество новых различных методов мотивации [4]. Можно выделить из них такие основные методы, как: принуждение, вознаграждение, солидарность и приспособление.

Принуждение подразумевает опасение от возможного наказания и получения отрицательных эмоций. Данный метод может проявляться в виде штрафных наказаний, увольнения, понижения сотрудника в должности, а также в форме публичного унижения.

Метод вознаграждения – это метод поощрения сотрудников тем, что для него представляет ценность и ради чего он готов выполнять свои обязанности. Оно бывает как материальным, так и нематериальным, а каждая компания имеет свою уникальную систему вознаграждений.

Солидарность или отождествление осуществляется с помощью приближения целей работника к целям организации через убеждение, воспитание и обучение. Метод солидарности приводит к сплочению коллектива рабочих и руководства, взаимовыручке и взаимопомощи.

Метод приспособления имеет преимущество и заключается оно в том, что работники имеют возможность ощутить себя участников в решении наиболее важных вопросов организации или своего отдела. Данный метод включает делегирование полномочий [3].

На сегодняшний день можно отметить несколько важных направлений системы мотивации. Первое направление связано с экономической функцией мотивации в условиях кризиса. Также современная теория управления требует применения новых эффективных методов управления, и потому квалифицированный персонал оценивается, как ценный капитал и важный фактор развития организации и её конкурентоспособности.

Несмотря на это многие российские компании продолжают воспринимать своих сотрудников, как формальных исполнителей своих обязанностей, не обращая внимания на их личные качества. Данный подход не может положительно влиятьна общие результаты деятельности компании в целом. Многие компа-

нии оценивают инвестиции в сотрудников как статью расходов, не принимая во внимание, что данное вложение является долгосрочным и может вполне стать выгодным. Наиболее эффективными вложениями в трудовые ресурсы считаются качественный рост оплаты труда, создание благоприятных условий труда, социальное обеспечение сотрудников, а также применение технологий, обеспечивающих развитие потенциала сотрудников, например коучинг [2]. А, анализируя данные Росстата, можно отметить, что в наше время основными методами мотивации персонала, используемыми организациями, считаются: оплата жилья, обучение за счёт компании, страхование, медицинское обслуживание, ссуды работникам, питание, оплата транспорта и др. [6].

Недостатком данных методов стимулирования персонала можно считать нерациональный подход к работникам, не учитывающий их личных качеств и потребностей, и как следствие – нерациональное использование ресурсов компании.

В настоящее время в приоритете у молодого поколения всё чаще отмечается материальный достаток и саморазвитие, они обладают достаточно высокой внутренней мотивацией к профессиональному росту и творческому труду. Руководители современных передовых организаций всё чаще прибегают к повышению квалификации путём дополнительного обучения, прохождения курсов и тренингов, а также способствуют созданию условий для обучения своих сотрудников, тем самым удовлетворяя их потребности в личном качественном росте. Также можно отметить, что для молодого поколения наравне с вышесказанным остаётся человеческий фактор – отношения с коллективом, его атмосфера, а также немаловажно отношения с начальством, методы его управления. Молодёжи хочется видеть в своём начальнике не только вышестоящее лицо, которому нужно подчиняться, а наставника, к которому можно обратиться за советом и не получить отказа и выговора за неумение выполнять какие-либо действия [5]. Также хорошей мотивацией молодых работников служат социально-правовые условия трудовых отношений [1]. Работники понимают, что полноценное официальное оформление означает некую степень защищенности, уверенности в возможности отстаивать свои интересы. И, наконец, работники желают видеть смысл и полезность результата своей работы, свою значимость в системе организации.

Исходя из вышесказанного, можно отметить высокую значимость мотивации в системе управления кадрами организации. И при правильной организации управленческой деятельности можно добиться качественного роста кадровых ресурсов компании за счёт минимальных затрат, главное при этом – мотивирование персонала на основании их личных потребностей. И стоит отметить важность наличия мотивационной базы молодых специалистов.

Список литературы

1. Вишневская Н.Г. Профессиональное самоопределение студенческой молодёжи: дифференцированный анализ // Финансовый бизнес. 2015. №5. С. 61-64.

2. Радионов А. С. Исследование эффективности применения технологий мотивации в современных Российских организациях // InternationalScientificReview. 2016. №7. С. 38-41.

3. Сорокина К. А. Мотивация персонала в менеджменте. Труды / Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2017. Т. 10. С. 64-66.

4. Шапиро С.А. Экспериментальное подтверждение циклической концепции трудовой мотивации в финансовой сфере деятельности / Шапиро С.А., Вешкурова А.Б., Вишневская Н.Г.// Путеводитель предпринимателя. 2014. № 23. С. 301-314.

5. Щербина В. И. Адаптация системы мотивации сотрудников организации в условиях поведенческих изменений молодёжи. Труды / Курский государственный университет, 2019. С. 131-134.

6. Бюллетень о составе затрат организаций на рабочую силу за 2017 год. (опубликовано 28.09.2018 г.) [Электронный ресурс]. URL: http:// www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_ costs/ (дата обращения: 25.05.2019).

УДК331.5

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА БАНКОВСКИХ СЛУЖАЩИХ И ЕГО ПЕРСПЕКТИВЫ

Гришин К.Е., директор БашГУ, Апокина К.В., канд. соц. наук, доцент, Еникеева Л.М., студент

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Россия

Рынок труда, а также рынки капитала, сырьевых товаров, ценных бумаг – это неотъемлемая часть рыночной экономики. Рынок труда объединяет предпринимателей и работников для ведения переговоров, коллективно или индивидуально, условий труда и заработной платы.

Изучая механизмы функционирования рыночной экономики, Маркс исходил из того, что труд как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека» является товаром, производственными отношениями, основанными на самостоятельности труда [4].

По мере развития капитализма, его перехода на монополистическую стадию, осложняющую экономические отношения, произошли значительные изменения и на рынке труда. Трудовое движение привело к расширению понятия "условия занятости".

В период домонополистического капитализма для удовлетворения потребностей предпринимателей в рабочей силе условием обмена было материальное вознаграждение работника за труд определенного количества и качества. Таким образом, понятие "рынок труда" Маркса называют областью обращения [1].

Современный рынок труда – это система социальных отношений, отражающая баланс между уровнем развития и интересами, которые существуют в рыночных структурах: предпринимателей, работников и государства.

На функционирование рынка труда влияет целый ряд экономических, правовых, социальных и психологических факторов.

Рынок труда – важнейшая составляющая рыночной экономики, система социальных отношений, направленная на обеспечение нормального воспроизводства и эффективного использования товара «рабочая сила».

Предложение рабочей силы, позволяет определить численность и состав различных категорий граждан, вступающих на рынок труда (по полу, возрасту, образованию, профессии, квалификации и другим признакам).

Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение жизненно важных интересов профессионального, трудоспособного и экономически активного населения, включая социальную защиту; во-вторых, достижение максимально полного и эффективного экономического роста за счет баланса [2].

Банк включает в себя несколько секторов: кредитование, инвестиции, торговля, ценные бумаги, экономический анализ, право и т.д. Специалист, который хочет подняться по карьерной лестнице, нуждается в опыте всех отделов. Тем, кто выбрал профессию банкира, нужно быть готовым к нерегулярному рабочему времени и большому объему рабочей нагрузки.

Для преодоления противоречий между структурой банковской системы и основными секторами экономики создаются банковские группы и банковские холдинги, предусмотренные действующим законодательством.

По мнению специалистов Министерства экономического развития РФ, развитие рынка труда в долгосрочной перспективе будет формироваться под воздействием сокращения совокупного предложения на рынке труда из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте за период 2007-2020 гг. более чем на 10 % [3]. Серьезное значение в рамках развития интеграции российской экономики в мировое хозяйство будет иметь конкуренция за работников, прежде всего наиболее квалифицированных, со стороны стран – экономических лидеров. Такая конкуренция будет приводить как к повышению требований данной части работников к рабочим местам в российской экономике, так и к обострению проблемы сокращения совокупного предложения на рынке труда.

Одновременно, высокие темпы роста экономики будут устойчиво способствовать росту спроса на труд, и, следовательно, увеличению стоимости труда. Свой вклад в развитие данной тенденции вносит также высокий уровень квалификации российских работников.

Список литературы

1. Рынок труда в системе рыночных отношений [Электронный ресурс]Режим доступа: http://mirznanii.com.

2. Цели рынка труда [Электронный ресурс] Режим доступа: http://truport.ru/foo_page2/grmarkett_28.html.

3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года от 17 ноября 2008 г. № 1662-р

4. Recent labour market developments and prospects [Electronic resource] Access mode: https://www.oecd.org/els/emp/2080190.pdf.

УДК 331.5

ПРОБЛЕМА И НЕКОТОРЫЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РФ

Гришина С.А., канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», Россия

Одной из серьезных проблем российской экономики является низкая производительность труда.

Производительность труда увеличивалась в Российской Федерации в нулевых годах, в среднем на 5,9 %, но после кризиса начала уменьшаться (рост в 2010-2017 годах на 1,4 %, в 2017 году на 7,29 %, в 2018 – на 6,8 %, что является самым высоким темпом за последние 10 лет и вселяет надежду). Всего за 2017 и 2018 год производительность труда в РФ показала рост 14,6 %.

Несмотря на серьезные темпы увеличения производительности труда, по данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Россия уступает всем странам этой организации за исключением Мексики. Средний для ОЭСР показатель - $54,8, а у лидеров – Ирландии и Люксембурга– на уровне $99 в час., у Польши – 38,5, у Венгрии – 35,7 (данные за 2017 год, производительность труда рассчитывалась как выработанный ВВП за час в долларах США, по текущему ППС [3].

Исправить эту ситуацию призван Национальный проект «Повышение производительности труда и поддержки занятости», который был утвержден Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам, который начал реализовываться в России с 2017 года.

Достигнутый уровень успеха в 2017-2018 годах следует объяснять прежде всего мероприятиями, осуществляемыми в рамках программы. В том случае, если такие темпы роста сохранятся, то за следующие пять лет будет рост более чем на 10 %. Правительство ставит цели приблизиться к 2024 году на уровень роста производительности в 5% в год (что составляет 27% за пять лет).

К целям и задачам данного проекта относятся [1]:

- Разработка эффективных мер повышения производительности труда
- Распространение знаний в области повышения производительности труда
- Стимулирование интереса к повышению производительности труда со стороны предприятий, региональных и федеральных органов власти.

К несырьевым отраслям промышленности относятся промышленность, сельское хозяйство, транспорт, строительство.

В структуру Национального проекта входят [1]:

1. Системные меры по повышению производительности труда.

2.Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях.

3. Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности.

Показатели эффективности проекта представлены в табл. 1.

Таблица 1 – Показатели эффективности Национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [1]

№ п/п	Цель, целевой показатель, дополнительный показатель	Уровень контроля	Базовое значение		Период, год						
			Значение	Дата	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики, процент к предыдущему году*	Совет[1]	–	–	101,5**	101,3	102,0	103,1	103,6	104,1	105,0
2.	Количество привлеченных к участию в реализации национального проекта субъектов Российской Федерации, ед. нарастающим итогом***	Совет	16	01.06.2018	16	29	43	57	71	85	85
3.	Количество средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей экономики, вовлеченных в реализацию национального проекта, не менее ед. нарастающим итогом****	Совет	100	01.06.2018	100	958	2034	3728	5840	8090	10000

Как видно из табл. 1, в первый год реализации проекта количество привлеченных для его реализации субъектов РФ составило 16, эти субъекты являлись «пилотными» участниками проекта. Тульская область вошла в число этих субъектов. Также, из таблицы, представленной на рисунке, следует, что согласно целям указанной программы, к 2024 году производительность труда на предприятиях несырьевых отраслей экономики должна увеличиваться на 5% ежегодно.

Данный проект ориентирован на безвозмездную поддержку предприятий по ряду направлений [1], включающих оптимизацию производственных и офисных процессов, управление проектом и изменениями, формирование культуры постоянных улучшений и ряд других. При этом упор делается именно на операционные улучшения, обучение сотрудников предприятий методам повышения производительности труда с использованием инструментов бережливого производства (Lean production) по всей производственной цепочке создания стоимости [2].

В разрезе целей, связанных с повышением производительности предприятий следует обратить внимание на вклад молодых специалистов – выпускников высших и средних учебных заведений.

По данным Росстата [4], уровень безработицы населения в возрасте 20-29 лет значительно выше среднего значения безработица по стране – 8,6 % против 5,2 % в 2017 году. Выше показатель безработицы только в группе 15-19 лет – 28.4 %, что объяснимо, поскольку в этом возрасте молодежь, в основном, получает образование (табл.2).

Таблица 2 –Уровень безработицы населения в возрасте 15-72 летпо полу, возрасту (по данным выборочного обследования рабочей силы; тыс. человек) [4]

Всего	2015	2016	2017
	5,6	5,5	5,2
в том числе:			
Мужчины	5,8	5,7	5,4
Женщины	5,3	5,3	5,1
в возрасте, лет			
15-19	32,4	29,1	28,4
20-29	9,0	9,1	8,6
30-39	4,8	4,9	4,4
40-49	4,0	4,0	3,9
50-59	4,3	4,1	4,1
60-72	3,1	3,3	3,4

Среди выпускников, окончивших высшие учебные заведения в 2015-2017 гг., безработица ниже, 6,9 %, однако она также превышает значения, средние по стране (табл. 3).

Таблица 3 – Распределение выпускников, окончивших образовательные организации в 2015-2017 гг., по статусу участия в составе рабочей силы (по данным выборочного обследования рабочей силы в 2018 году) [4]

Образование	Численность рабочей силы, тыс. человек	в том числе		Численность лиц, не входящих в состав рабочей силы, тыс.чел.	Уровень участия в рабочей силе, в %	Уровень занятости, в %	Уровень безработицы, в %
		заня-тые	безра-ботные				
высшее	2627,5	2447,0	180,6	285,0	90,2	84,0	6,9
по программе подготовки специалистов среднего звена	1140,5	1019,2	121,3	166,2	87,3	78,0	10,6
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	510,5	448,7	61,8	75,2	87,2	76,6	12,1

Отметим, что среди трудоустроенных выпускников в среднем 29 % по стране не работают по полученной специальности. Для некоторых профессий этот показатель превышает 50 % (табл.4) [4].

Таблица 4 – Соответствие работы трудоустроенных выпускников 2015-2017 гг. выпуска специальности, полученной в образовательной организации высшего образования (по выборочным обследованиям рабочей силы в 2018 г.)

Направление подготовки	Численность трудоустроенных выпускников 2015-2017гг. - всего, тыс. человек	в том числе по соответствию специальности		в процентах	
		соответствует	не соответствует	соответствует	не соответствует
Всего	**2447,0**	**1733,5**	**713,5**	**71**	**29**
Математика и механика	29,3	20,6	8,7	70	30
Компьютерные и информационные науки	8,3	6,1	2,2	74	27
Физика и астрономия	8,4	5,8	2,6	69	31
Химия	8,2	7,1	1,2	86	14
Науки о Земле	28,7	14,3	14,5	50	50
Биологические науки	9,8	6,0	3,8	61	39
Архитектура	27,9	18,9	9,0	68	32
Техника и технологии строительства	64,7	40,6	24,1	63	37
Информатика и вычислительная техника	120,0	98,2	21,8	82	18
Информационная безопасность	26,9	21,0	5,9	78	22
Электроника, радиотехника и системы связи	28,7	19,8	9,0	69	31
Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии	9,3	7,0	2,3	75	25
Электро- и теплоэнергетика	63,6	46,6	17,0	73	27
Ядерная энергетика и технологии	3,6	2,5	1,0	71	29
Машиностроение	77,8	46,7	31,2	60	40
Физико-технические науки и технологии	2,9	1,8	1,2	60	40
Химические технологии	13,5	8,9	4,6	66	34
Промышленная экология и биотехнологии	21,7	14,8	7,0	68	32
Техносферная безопасность и природообустройство	15,0	9,5	5,5	64	37
Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	48,4	33,3	15,2	69	31
Технологии материалов	10,0	6,6	3,4	66	34

Продолжение таблицы 4

Техника и технологии наземного транспорта	41,8	27,3	14,6	65	35
Авиационная и ракетно-космическая техника	12,7	10,3	2,4	81	19
Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта	12,8	9,9	2,8	78	22
Управление в технических системах	12,8	6,7	6,1	52	48
Технологии легкой промышленности	5,4	2,5	2,8	47	53
Клиническая медицина	101,5	98,7	2,8	97	3
Науки о здоровье и профилактическая медицина	7,8	7,1	0,7	91	9
Фармация	18,0	17,5	0,5	97	3
Ветеринария	11,2	9,3	1,9	83	17
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	41,0	17,1	23,9	42	58
Ветеринария и зоотехния	12,4	7,7	4,7	62	38
Психологические науки	38,8	25,0	13,9	64	36
Экономика и управление	703,5	466,8	236,7	66	34
Социология и социальная работа	25,7	12,6	13,2	49	51
Юриспруденция	289,1	208,2	81,0	72	28
Политические науки и регионоведение	7,1	2,8	4,3	39	61
Средства массовой информации и информационно-библиотечное дело	32,9	23,4	9,5	71	29
Сервис и туризм	45,0	28,5	16,4	63	37
Образование и педагогические науки	232,9	189,6	43,3	81	19
Языкознание и литературоведение	38,8	27,6	11,3	71	29
История и археология	13,6	10,0	3,6	74	27
Физическая культура и спорт	27,5	20,6	6,8	75	25
Искусствознание	3,3	2,0	1,3	61	39
Культуроведение и социокультурные проекты	13,7	10,1	3,6	74	26
Сценические искусства и литературное творчество	7,2	6,3	0,9	88	12
Музыкальное искусство	10,6	8,3	2,3	78	22

Окончание таблицы 4

Изобразительное и прикладные виды искусств	19,9	14,3	5,6	72	28
Военное управление	10,5	8,7	1,8	83	17
Другие	22,3	18,7	3,6	84	16

Из приведенных данных можно сделать вывод, что потенциал выпускников высших учебных заведений используется неполностью, и при соответствующих мерах поддержки в этом направлении он сможет стать существенным фактором в повышении производительности труда.

Работа выполнена при поддержке гранта РФФИ №19-410-710005.

Список литературы

1. Сайт Федерального центра компетенций в сфере производительности труда [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://xn--b1aedfed wqbdfbnzkf0oe.xn--p1ai/.

2. Гришина С.А., Шишкин А.Н. Образовательный проект «Бережливое производство», реализуемый в рамках Федеральной программы повышения производительности труда и поддержки занятости населения в Тульской области // Вектор экономики. 2018. №11 [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://vectoreconomy.ru/index.php/number11-2018/region-economics-11-2018.

3. Level of GDP per capita and productivity [Электронныйресурс]// OESD.Stat[сайт]. [2019]. URL:http:// https://stats.oecd.org/index.aspx? DatasetCode=PDB_LV (дата обращения: 28.09.2019).

4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] [сайт]. [2019]. URL:http:// https://www.gks.ru (дата обращения: 28.09.2019).

УДК 331.53:331.108.3:378.18

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

Жуковская И.Е., канд. эконом. наук, доцент,
зав. кафедрой «Информационные технологии в экономике»
Ташкентский государственный экономический университет, Узбекистан

В современный период развития мировой экономической системы большое внимание уделяется подбору и квалификации кадров для эффективного функционирования предприятий и организаций различных объектов экономики. Наряду с этим в научной литературе получает распространение термин «рекрутинг», который в деловом лексиконе подразумевает подбор персонала в несколько этапов. Первый этап заключается в конкретизации вакансии того или иного предприятия или организации. На втором этапе выстраивается комплекс-

ная система требований, предъявляемых к искомому кандидату на определенную должность. Третий этап подразумевает поиск подходящего кандидата.

Для успешного подбора и расстановки кадров, специалисты по рекрутменту используют сразу несколько его методов:

- поиск подходящего специалиста среди знакомых людей и родственников;
- отбор кандидатов на работу среди работающих студентов-старшекурсников;
- «переманивание» сотрудников с других предприятий, организаций и ведомств;
- поиск и отбор сотрудников в он-лайн режиме посредством сети Интернет;
- услуги кадровых и консалтинговых агентств.

Проблема оптимизации подбора и эффективной расстановки кадров на рабочих местах экономических объектов в современный период развития экономической системы, является актуальной и в Республике Узбекистан.

Решение данной проблемы опирается на целый комплекс правительственных решений. Особое место в решении вопросов, связанных с подбором квалифицированных специалистов для различных отраслей и сфер экономики отводится высшим учебным заведениям.

Решение проблемы трудоустройства выпускников является задачей не только отдельных вузов, а всего государства. Об этом свидетельствует Указ Президента Республики Узбекистан Мирзиёева Ш.М. «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и коренному повышению эффективности деятельности органов по труду», который способствует повышению заинтересованности работодателей в трудоустройстве выпускников высших и средних специальных, образовательных учреждений, а также позволяет направить часть высвобождаемых средств от применения льгот на финансирование мероприятий по повышению профессиональной квалификации выпускников [1].

В Республике Узбекистан в целях реализации задач, поставленных в Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах, 20 апреля 2017 года Постановлением Президента Республики Узбекистан утверждена Программа комплексного развития системы высшего образования на период 2017-2021 годов, в которой предусмотрены направления по кардинальному совершенствованию и качественному повышению уровня высшего образования. В июле 2017 года Президент Узбекистана утвердил комплекс мер по расширению участия отраслей и сфер экономики в улучшении качества подготовки специалистов с высшим образованием, повышению персональной ответственности руководителей республиканского ранга за качество высшего образования. Принимаемые меры значительно улучшили ситуацию в сфере высшего образования. Однако, несмотря на принимаемые меры, вопросы трудоустройства выпускников вузов требуют дальнейшего совершенствования.

В вузах республики Узбекистан проводится комплексная работа не только по подготовке высококвалифицированных кадров, но и по адаптации выпускников на современном экономическом рынке.

Например, в Ташкентском государственном экономическом университете (ТГЭУ), ректором вуза разработана собственная модель инновационного содружества между наукой, производством и высшим образованием, реализация которой помогает начать трудовую деятельность выпускникам вузов на предприятиях и в организациях отраслей и сфер национальной экономики начиная с младших курсов, а после окончания вуза сразу же быть трудоустроенным на уже хорошо знакомое предприятие.

Технология реализации данной модели помогает выпускникам развить профессиональные компетенции во время подготовки самостоятельных, курсовых работ, прохождения производственных практик, что в дальнейшем позволяет легко адаптироваться им к требованиям современного рынка труда и добиться высоких результатов в карьерном росте. Кроме того, предприятия и организации получают право выбора лучших выпускников, в подготовке которых участвовали они сами в течении всего срока обучения молодого специалиста.

Реализация данной модели позволяет не только качественно организовать учебный процесс в высшем учебном заведении, но и способствует организации научных исследований докторантов, исследователей-соискателей научных степеней и званий.

В ходе инновационно-корпоративного содружества был выявлен целый ряд основных задач предприятий и организаций, которые требуют решения совместно с высшими учебными заведениями:

- формирование информационных и кадровых ресурсов для системы управления предприятием или организацией;

- постоянное развитие системы «Электронное правительство». В Указе Президента от 13 декабря 2018 года «О дополнительных мерах по внедрению цифровой экономики, электронного правительства, а также информационных систем в государственном управлении Республики Узбекистан» отмечается, что «система «Электронное правительство» является одной из неотъемлемых составных частей цифровой экономики» [2]. В этой связи исследования зарубежных и отечественных ученых, проводимые в сфере оптимизации разработки и функционирования всех составных подсистем данной системы и их интеграции в единую республиканскую базу данных являются своевременными и актуальными;

- постоянное освоение новых информационных систем и информационно-коммуникационных технологий, так как информационные системы и технологии в современном мире – главный инструмент развития нового технологического уклада, обеспечения качества жизни людей, национальной безопасности.

Президент Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёев в Послании парламенту о наиболее важных, приоритетных задачах развития страны на 2019 год отметил: «Нам необходимо разработать Национальную концепцию цифровой экономики, которая предусматривает обновление всех секторов экономики на

цифровой основе. В связи с этим нам необходимо реализовать программу «Цифровой Узбекистан – 2030» [3].

Практика показывает, что современные технологические процессы предприятий и организаций уже немыслимы без использования технического оборудования, основанного на применении программных продуктов, передовых технологических решений, систем поддержки принятия решений, специализированных информационных и интеллектуальных систем [4].

На кафедре «Информационные технологии в экономике» ТГЭУ накоплен соответствующий опыт в данной сфере.

Кафедра осуществляет инновационно-корпоративное сотрудничество сразу с несколькими предприятиями и организациями национальной экономики. Совместно с данными объектами экономики каждый месяц кафедрой проводятся научно-практические семинары, тренинги, круглые столы, он-лайн конференции, вебинары с участием ведущих специалистов – практиков, которые способствуют формированию научных и практических навыков студентов и магистрантов.

Особое значение в трудоустройстве выпускников бакалавриата и магистратуры имеет организация Дней карьеры, Дней открытых дверей, профессиональных конкурсов и различных мероприятий, помогающих студентам показать свои разработки, проекты, инновационные решения перед работодателями.

Для знакомства с международным опытом в области инновационно-корпоративного сотрудничества привлекаются высшие учебные заведения ближнего и дальнего зарубежья [5].

В качестве примера можно привести ряд вебинаров, проведенных кафедрой «Информационные технологии в экономике» ТГЭУ с кафедрами «Государственное и муниципальное управление» и «Бизнес информатика» Уральского государственного экономического университета. Во время телемоста участники смогли услышать мнения приглашенных специалистов как Узбекистана, так и Российской Федерации. Были высказаны мнения по целому ряду вопросов, которые в режиме он-лайн получили оптимальные решения [6].

Адаптации выпускников вузов на современном рынке труда способствует проведение таких мероприятий, как «День карьеры», «Ярмарка вакансий», неделя маркетинга и рекламы и т.д.

Уже стало хорошей традицией участие студентов, магистрантов, докторантов ТГЭУ и других вузов в неделе маркетинга и рекламы ADWEEK [7]. Студенты таких вузов как институт ИНХА, Сингапурский институт развития менеджмента, Международный Вестминстерский университет, филиал Московского государственного университета в Ташкенте, филиал Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова в г.и, филиал Российского института нефти и газа им. И.М. Губкина в городе Ташкенте, вузов республики Узбекистан, а так же ведущие инновационные предприятия представляют в рамках данного мероприятия свои инновационные разработки для оценки ведущими специалистами предприятий и организаций, которые также участвуют в данном мероприятии в качестве экспертов.

Современные реалии показывают, что подготовка высококвалифицированных кадров в соответствии с общепризнанными международными требованиями и стандартами, невозможна без привлечения к преподаванию специалистов – практиков. В этой связи для проведения лекционных и практических занятий в Ташкентском государственном экономическом университете приглашаются специалисты с предприятий и организаций, Министерств и ведомств национальной экономики. Квалификационные требования и учебные планы всех направлений бакалавриата и специальностей магистратуры ежегодно проходят согласование не только с вузами, но и с инновационными предприятиями соответствующей отрасли экономики [8].

Подводя итог вышесказанному следует отметить, что адаптация выпускников высших учебных заведений на современном рынке труда является комплексным решением [9]. Эта проблема может быть решена положительно только при реализации совместных усилий самого выпускника, высшего учебного заведения, соответствующих министерств и ведомств, бизнес-структур. Именно такой подход может способствовать подготовке молодых конкурентоспособных кадров для эффективного функционирования отраслей и сфер инновационной экономики.

Список литературы

1. Указ Президента Республики Узбекистан № УП-5052 от 24 мая 2018 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и коренному повышению эффективности деятельности органов по труду» // «Народное слово», 25 мая 2017 год.

2. Указ Президента Республики Узбекистан от 13 декабря 2018 года «О дополнительных мерах по внедрению цифровой экономики, электронного правительства, а также информационных систем в государственном управлении Республики Узбекистан» // «Собрание законодательства Республики Узбекистан», 17 декабря 2018 г. № 50. С.951.

3. Мирзиёев Ш.М. Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису 28 декабря 2018 года. // Народное слово 29 декабря 2018 г.

4. Бегалов Б.А., Жуковская И.Е. Методологические основы влияния информационно-коммуникационных технологий на развитие национальной экономики. Монография. Т.: IQTISODIYOT, 2018. 178 с.

5. Власова Н.Ю, Абидов А.А., Жуковская И.Е. Современные аспекты оптимизации разработки и использования программного обеспечения отраслевых информационных систем в условиях формирования цифровой экономики. // Экономика и инновационные технологии. Электронный журнал ТГЭУ, № 1, январь – февраль 2019 г. (www.iqtisodiyot.uz).

6. www.tsue.com – официальный сайт Ташкентского государственного экономического университета.

7. http://kommersant.uz - интернет-издание о бизнесе, стартапах и технологиях Узбекистана.

8. Zhukovskaya I. E. Modern aspects of the application of information and communication technologies in the management of the statistical industry of the re-

public of Uzbekistan // South Asian Academic Research Journals, Vol. 9 Issue 8, August 2019 (http://www.saarj.com).

9. Коземаслов Н.Д. Проблемы трудоустройства студентов и выпускников вуза // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по мат. XXXIX междунар. студ. науч.-практ. конф. № 10(39). URL: https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/10(39).pdf (дата обращения: 28.09.2019).

УДК 378:331.5

РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

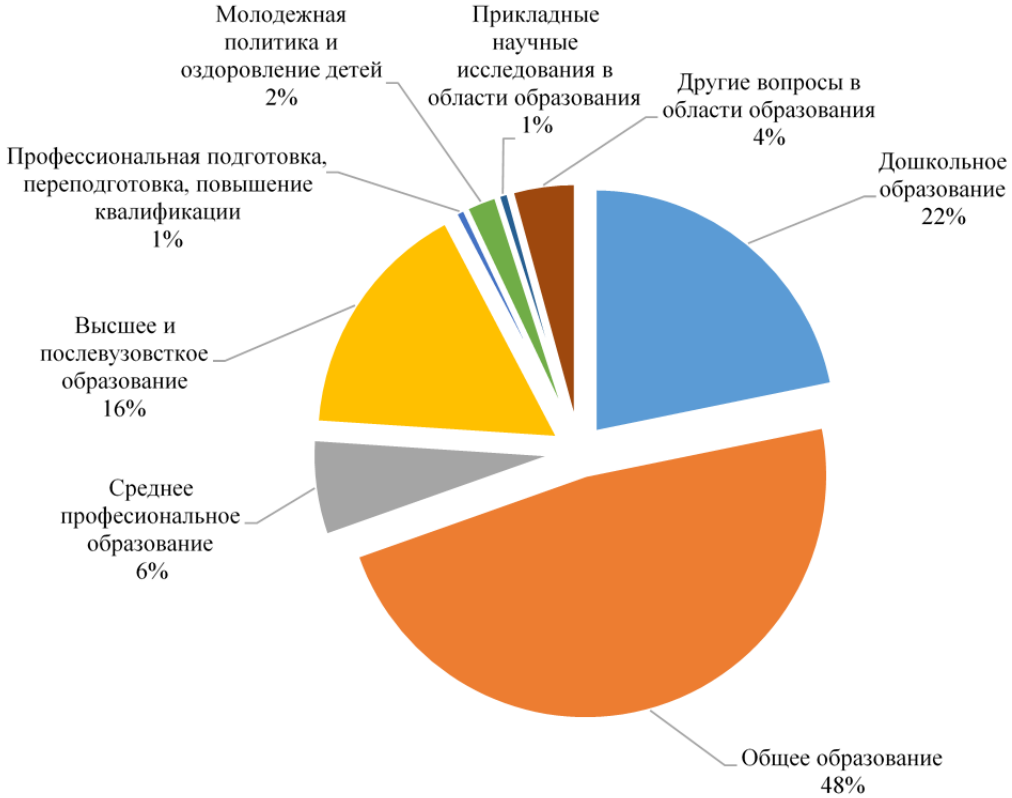
Запольский А.Д., специалист центра трудоустройства выпускников
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», Россия

Для стабильного экономического развития региона и интеграции в мировое экономическое сообщество России необходимо решать ряд приоритетных задач, одной из которых является подготовка и выпуск высококвалифицированных кадров в рамках развития человеческого капитала. Это предъявляет повышенные требования к качеству управленческих решений в регионе, принимаемых в процессе взаимодействия образовательных организаций и организаций-работодателей, для обоснования которых требуется разработка специальных методик и алгоритмов. Насыщение организаций-работодателей компетентными специалистами, создание возможностей для профессионального роста и развития личности является главной современной задачей образовательных организаций в рамках формирования человеческого капитала. Но главной проблемой российского образования является некоторая изолированность и автономность от рынка труда. Из-за различия интересов системы образования и организаций-работодателей возникают случаи неадекватных структурных, качественных и количественных предложений трудовых услуг молодым специалистам по отношению к действительным потребностям экономики. В сложившейся ситуации образование ориентируется на абитуриентов и их родителей, отводя им роль потребителей и заказчиков образовательных услуг. Такие обстоятельства приводят к тому, что профессиональные учебные заведения обучают по тем направлениям подготовки, которые наиболее востребованы потребителям образовательных услуг. В результате потребности организаций-работодателей в работниках зачастую не учитываются образовательными организациями.

Инвестиции в образование являются ключевым бюджетным приоритетом развитых стран, способствуя не только подготовки высококвалифицированных кадров для экономики, но и формирование социального развития общества [1]. Основными формами инвестирования в образование являются формальные и неформальные инвестиции [2]. К формальным инвестициям относят получение среднего, специального и высшего образования, профессиональная подготовка на предприятии, курсы повышения квалификации и т.п. К неформальным отно-

сят инвестиции в самообразование, чтение развивающей литературы, совершенствование в искусстве. За период времени с 2006-2016 годы государственные расходы Российской Федерации в сферу образования выросли в 2,9 раза, а расходы внебюджетных источников в 1,3 раза, что свидетельствует о структурном сдвиге в финансировании образования в сторону государственного бюджета и на 2016 год составило соотношение 7:1.

5 декабря 2017 года был принят федеральный закон «О федеральном бюджете на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов» [3] в котором образованию в 2018 году планируется направить 502.3 млрд. рублей. На рисунке представлена детализированная по подразделам структура государственных расходов на образование в 2018 году.



Структура государственных расходов на образование в 2018 году

Помимо государственного финансирования, инвестиционным источником служит привлечение частных инвестиций граждан, где расходы населения на образование составляют 1,3-1,6 % ВВП. По данным Росстата за 2018 год объем частных инвестиций граждан РФ составил 240 млрд. рублей.

За счет заключения концессионных соглашений между бизнесом и органами власти возможно привлечение частных инвестиции в сферу образования, которые можно разделить на три потока [4]:

оказание спонсорской помощи учебным заведениям;

кадровая подготовка кандидатов за счет работодателя в организациях среднего профессионального и высшего образования;

финансовая помощь в оплате курсов повышения квалификации и переподготовки по программам дополнительного профессионального образования.

С помощью, находящейся в оптимальном сочетании системы финансовых инструментов, можно обеспечить эффективность расходования частных инвестиций от бизнеса, но для этого необходимо на законодательном уровне определить роль участия бизнеса в образовательном секторе и внедрить систему государственно-частного партнерства [5].

Расходы на развитие системы образования в виде прямых и непрямых инвестиций являются фактором развития человеческого капитала, а, следовательно, экономического роста в эпоху экономики знаний. В условиях роста доли частных инвестиций в развитии трудовых ресурсов государства образовательные услуги должны оказываться по приемлемым для большинства потенциальных потребителей ценам. При этом, их качество должно обеспечивать потребности инновационной экономики на максимально возможном уровне. Главная функция инвестиций в образование – развитие человеческого капитала и повышение экономической продуктивности человека.

Современная высокоразвитая и цивилизованная экономика отличается наличием качественного человеческого капитала, включающего в себя высококвалифицированную рабочую силу без которой невозможна разработка новых технологий в масштабе отельных компаний, стран, отраслей и его формирование является актуальной проблемой. Современный человеческий капитал рассматривают как фактор производственного, жизнедеятельного и социального развития субъекта в роли которого выступает человек. Инвестиции в образование, здравоохранение, искусство, экономическую свободу населения и информационное обеспечение позволяют сформировать в человеке необходимые знания и умения для включения его в современный человеческий капитал страны.

Исходя из основных характеристик, человеческий капитал делят на три компонента [6]:

знания, информация и творческий потенциал формируется в компонент интеллектуального капитала;

уровень образования и его взаимодействие с социумом, включая культурные и нравственные ценности человека, формируется в компонент социального капитала;

физическое и психологическое здоровье человека формируется в биофизический компонент капитала.

Для стабильного экономического развития и интеграции в мировое экономическое сообщество России необходимо решить ряд приоритетных задач, одной из которых является подготовка высококвалифицированных кадров в рамках развития человеческого капитала. Рабочая сила — это двигатель современной рыночной экономики государства, от её качества, включающегося в себя образовательный, профессиональный и квалифицированный потенциал, будет зависеть эффективность развития экономики. Проблема обеспечения полноценными кадрами современное российское общество в рамках социально-экономического развития страны на сегодняшний момент наиболее актуальна. Обостренная потребность в рабочих и специалистах привило к противоречиям между потребностями рынка труда и предоставляемыми трудовыми и образовательными услугами. В связи с этим возникла потребность приведения в соот-

ветствие структуры спроса и предложения рабочей силы, что дало особую значимость взаимодействию системы образования с рынком труда.

Список литературы

1. Просвиркина, Е. Ю. Рентабельность инвестиций в человеческий капитал как инструмент оценки эффективности управления человеческими ресурсами в банковском секторе // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. № 5. С. 104-109.

2. Инвестирование в человеческий капитал: учеб. пособие. / под ред. В. Ф. Максимова. М.: Московский университет экономики, статистики и информатики, 2004. С. 29.

3. Федеральный закон от 05.12.2017 N 362-ФЗ "О федеральном бюджете на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов" [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс / Режим доступа: http://www.consultant.ru/law/hotdocs/51739.html.

4. Машкина Н.А., Белоусова Л.С. Оценка инвестиционного климата в России // Известия Юго-Западного государственного университета. 2016. № 6 (69). С. 158-166.

5. Широкова, Л.В., Чулакова А.Л. Измерение уровня корпоративной социальной ответственности бизнеса в регионе // Известия Юго-Западного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. 2011. №2. С. 75-82.

6. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970.

УДК 331.53

НЕ ДИПЛОМОМ ЕДИНЫМ… ИЛИ ЧТО ВЛИЯЕТ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Иванов А.А., менеджер

ООО «Работа для Вас» (Тула), Россия

В 2018 году Rabota.ru [1] провел опрос среди представителей 700 российских компаний и выяснил, что российские компании готовы принимать на работу молодых специалистов, вопреки сложившемуся мнению, что без опыта работы заинтересовать работодателя очень трудно.

При этом диплом и специальность оказались далеко не главными для принятия решения.

На вопрос: «Готовы ли вы принимать на работу молодых специалистов без опыта?» подавляющее большинство респондентов (91 %) ответило утвердительно и только 9 % отрицательно.

Из числа ответивших «да» 80 % – это компании малого и среднего бизнеса.

Охотнее всего готовы принимать молодых специалистов в сферу образования – 91 %. На втором месте – сферы ритейла и торговли продуктами питания (по 90 % каждая). Далее расположились строительный бизнес и недвижимость (88 %), IT (86 %), автомобильный бизнес (85 %).

При подборе молодых специалистов работодатели больше всего обращают внимание на личностные качества и социальные навыки (soft skills) – 79 %. Вторыми по важности являются профессиональные знания (hard skills) – 47 %. В тройку входит специальность – 42 %. Умение ориентироваться и работать в digital-среде (digital skills) составляет 27 %. Диплом вуза занимает только пятое место – 25 %. Наличие прохождения стажировок по профессии выбрали 13 % респондентов, а на последнем месте оказалась общественная деятельность – 7 %.

В комментариях к ответу на вопрос: «На что вы обращаете внимание при подборе молодых специалистов без опыта?» респонденты часто отмечали также «желание работать», «самостоятельность» и «способность к обучению».

Аргументируя свой отказ от готовности принимать молодых специалистов без опыта, участники опроса давали следующие комментарии: «нет средств и времени на обучение», «низкий уровень образования», «знания не соответствуют диплому», «молодые сотрудники не умеют усердно работать, не дисциплинированы, имеют повышенные ожидания, в том числе и зарплатные».

Отдельно был задан вопрос: «Обращают ли вы особое внимание на кандидатов с красным дипломом? Как его наличие характеризует соискателя?». Здесь мнения разошлись: «Красный диплом отлично характеризирует кандидата. Поэтому его наличие – безусловное преимущество, но и его отсутствие не может являться причиной для отказа», «На красный диплом работодатели внимание обращают, и о нем обязательно надо писать в резюме», «Красный диплом в настоящее время не имеет большого веса, хотя иногда играет немаловажную роль для выпускников, которые хотят после окончания вуза получить стажировку или работу в крупной компании. Но если человек окончил вуз более 10 лет назад, цвет диплома не важен, HR посмотрит, прежде всего, на профессиональные знания и навыки», «Сейчас на красный диплом не очень смотрят, резюме он, конечно, не испортит, но и трудоустройства не гарантирует», «Мне кажется, что никак не помогает в поиске работы. Лично я, как работодатель, не обращаю на него внимание. Трудоустройству больше способствуют профессиональные навыки, личные качества и опыт работы».

Кроме того, «Работа.ру» выяснил, какие российские вузы HR-директора хотели бы видеть в резюме кандидатов. Опрос показал, что с одной стороны работодатели предпочитают рассматривать выпускников государственных вузов и с определенной долей скепсиса относятся к коммерческим вузам, но с другой для каждой профессии есть приоритетные учебные заведения, и не всегда общественное мнение отражает реальность, поэтому стоит опираться на рейтинги, а не на репутацию. Для России больше подходит оценка и выбор выпускников по предметным направлениям. Соискателям так же необходимо следить за рейтингами, чтобы правильно преподнести свой диплом работодателю.

Список литературы

1. Портал издания «Работа.ру». Страница для студентов. URL.: https://www.rabota.ru/articles/students (дата обращения 12.09.2019).

УДК 331.53:378

ОЦЕНКА ФОРМАТА УЧАСТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ-РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПЕДАГОГИКЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Морозов В.Б., канд. техн. наук, доц., директор РЦСТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

Педагогический процесс в высшей школе предусматривает участие работодателей в нём. Так специалисты высокого компетентностного класса – сотрудники организаций-работодателей – являются работниками кафедр и ведут занятия у студентов, а также на своей базе проводятся практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности. Однако это организуется некоторыми автономными дисциплинами и формами практики, часто, исключая из тематического поля содержательные компоненты прочих специальных дисциплин.

Автор в течение последних трёх лет реализует педагогическую практику [12], в которой в рамках специальных дисциплин «Процессы и аппараты биотехнологии» и «Процессы и аппараты пищевых производств» осуществляется привлечение работодателей (организаций, в целом, или их представителей, в частности) в учебных процесс. При этом посещение предприятия обусловлено не академическим занятием, а особым форматом экскурсии, дополненным образовательным контекстом.

В соответствии с утверждённой рабочей программой [11], например, для направления подготовки – 19.03.01 Биотехнология, профиля подготовки – Экобиотехнология, предусмотрено 4 академических часа в рамках лекционной нагрузки в формате «встречи с представителями предприятий и/или экскурсии на предприятии биотехнологии».

Неявный формат таких часов (встреча и/или экскурсия) продиктован реальными условиями сложности организации одной формы и учёт возможности двухвариантности таких лекций [9].

Участие представителей организаций-работодателей осуществляется в следующих темах [1]:

- открытая лекция «Современные методы исследования процессов и аппаратов биотехнологических производств»;
- открытая лекция «Нестационарные и необратимые технологические процессы»;
- открытая лекция «Определение оптимальных условий осуществления процессов в рациональной схеме соответствующего аппаратурного оформления»;
- проведение профи-квестов по реальному производственному циклу;
- тестирование по уровню профессиональных компетенций;
- производственные мастер-классы;
- профессиональные квесты по формату мозгового штурма.

Реализация таких занятий в стенах вуза осуществляется на основе инновационных подходов [13], с применением мультимедийных и интерактивных технологий, используемых в аудиторных занятиях.

Второй вариант – (рекрутинговые) экскурсии, заинтересованность которых обусловлено трёхсторонне: образовательная организация эффективнее социализирует к профессии; обучающийся лучше формирует свои профессиональные компетенции [7], работодатели ведут явную или скрытую профессиональную ориентацию и вакантный отбор временной или, даже, постоянной занятости.

Традиционное понятие «рекрутинговой экскурсии» – учебная форма организации учебно-воспитательного процесса, позволяющая проводить наблюдения и изучение различных предметов и явлений в производственных условиях на площадках организаций и предприятий.

В педагогических исследованиях [10] рекрутинговая экскурсия рассматривается как «особая форма учебной и внеучебной работы, в которой осуществляется совместная деятельность» принимающей стороны и посетителей – «экскурсантов в процессе изучения явлений действительности, наблюдаемых в естественных условиях … ».

Такие рекрутинговые экскурсии, как и производственные, помогают учащимся раскрыть связь теории и практики в хозяйственной деятельности людей, познакомить с принципами устройства и действия машин, станков, различных технических сооружений; с технологическими процессами, контрольно-измерительными приборами и инструментами и т. д., но с учётом современной информатизации общества и требований к рынку труда.

В реальных условиях социально-ответственные, современные организации работодатели предлагают и интерактивный формат конференций – «формы организации учебно-воспитательного процесса, позволяющие проводить наблюдения и изучение различных предметов и явлений в естественных условиях» производств с использованием интерактивных методов (дискуссионные, игровые, тренинговые формы проведения занятия). Также учитывается условное равенство рекрутинговой экскурсии как метода и формы организации учебного процесса.

Рекрутинговая экскурсия как метод/форма организации обучения позволяет достигнуть определенной дидактической цели, усвоить понятия, теорию, формировать умения и навыки.

Основными целями интерактивной рекрутинговой экскурсии является ознакомление с производством и отдельными технологическими процессами и оборудованием, анализ профессиональной деятельности и решение производственных задач, развитие профессиональных и общих компетенций. В зависимости от конкретного учебного курса студентов и уровня их знаний цели интерактивной рекрутинговой экскурсии могут уменьшаться или дополнятся.

При проведении интерактивных экскурсий важнейшая задача состоит в том, чтобы добиться обстоятельного осмысления и прочного усвоения изучаемого материала, формируя их в профессиональные и общие компетенции.

Для любой, организуемой экскурсии формируется ряд выполняемых функции:

- функция научной пропаганды [6], способствующая распространению научных, профессиональных и других взглядов и идей; основанная на

принципах пропаганды, научности, идейности, связи теории с жизнью, доходчивости и убедительности.

- функция информации, отражающая содержание информации по конкретному разделу знаний; основанная на принципе наглядности.
- функция соорганизации культурного досуга, т.е. самообразование, посещение и активное участие в дополнительных рекрутинговая экскурсиях конкретного направления (подразумеваем производственное направление).
- функции расширения культурно-технического кругозора.
- функция формирования интересов человека, направленная на создание интереса у студентов к конкретной отрасли знаний [14].

Для каждого посещения производственных площадок формируется программа экскурсии. В общем плане она включает в себя: а) подготовку рекрутинговой экскурсии, б) выход (выезд) учащихся к изучаемым объектам и усвоение (закрепление) учебного материала по теме занятий с использованием интерактивных методов обучения, в) обработка материалов рекрутинговой экскурсии и подведение её итогов.

Конкретнее содержание плана представлено ниже:

1. Подготовительная работа к рекрутинговой экскурсии:

а) четкое определение ее цели,

б) выбор объекта изучения;

в) постановка перед студентами конкретных вопросов,

г) посещение объекта рекрутинговой экскурсии, решение вопроса о том, кто будет выступать в качестве экскурсовода – преподаватель или работник предприятия; устанавливаются содержание и методики объяснения.

2. Содержательная часть рекрутинговой экскурсии, т.е. организация учебной работы по восприятию, усвоению (или закреплению) изучаемого материала во время ее проведения с помощью методов рассказа, объяснения, беседы и демонстрации, при использовании (мини)заданий, требующих быстрого решения производственных задач, участия в конкретных производственных работах, соответствующих уровню студента и технике безопасности.

3. Подведение итогов, обобщение того, что обучающиеся узнали нового во время ее проведения, например, анкетирование, собеседование с кадровым работником предприятия.

Привлечение работодателя в формате посещения производственных площадок позволяет развивать наглядно-образное мышление и показатели умственного развития (любознательность, пытливость, глубину познания, гибкость и подвижность, логичность и др.), а также воображение.

В рамках реальной экскурсии часто используются информационные технологии: презентации, видеоролики, различные наглядные пособия, содержащие информацию о предприятии. Интерактивные методы определенно развивают профессиональные, общие и, немало важно, коммуникативные компетенции. Такого рода рекрутинговой экскурсии увеличивают интерес к конкретной дисциплине и специальности, развивают логическое и креативное мышление, организаторские способности и способности работы в команде. Происходит

синтез теоретического материала и практических работ, закреплённого пониманием целесообразности насыщения обучения теорией, отражённой в реальной практической деятельности человека и продемонстрированного на конкретных примерах.

В качестве примера экскурсии рассмотрим посещения кондитерской фабрики «KraftFoods» группой студентов ТулГУ, которая было разбита на малые подгруппы. И в цеху приготовления шоколада в ходе демонстрации теплового оборудования, которое осуществляло смешивание белой и тёмной шоколадных масс за счёт валков, конкретной группе студентов даётся задача определения механизма такого смешивания. Даётся небольшое количество времени и возможность обсуждения внутри группы решения данной производственной задачи. При посещении «Тульского молочного комбината» предлагается решение биотехнологических задач (определение вкуса, цвета, консистенции и т.д. продукта и его анализ) в ходе дегустации молочных и кисломолочных продуктов [15]. После проработки задач, определяется маршрут и порядок движения, обуславливающих последовательность и структурность усвоения охваченного теоретического материала.

Необходимое условие осуществления экскурсионного процесса – проведение инструктажа по технике безопасности [2]. Если рекрутинговая экскурсия осуществляется на территории предприятия, то необходимо выясняем и договариваемся о сопровождающем ответственном лице от предприятия.

Как следует из вышеизложенных примера, уточняется – сколько студентов одновременно могут осматривать объект, и определяется, следует ли разбивать на группы. В зависимости от темы рекрутинговой экскурсии решается вопрос о том, кто будет давать объяснения во время посещения: преподаватель или сопровождающий от предприятия. Обычно на проведенных рекрутинговая экскурсиях, работая неоднократно с одними и теми же сопровождающими, основной конспект занятия освещает работник предприятия, которому заранее были даны методические советы и желаемый материал. Преподаватель в случае необходимости вносит дополнительные разъяснения в рамках учебного материала. Рекомендацией является предпочтение объяснения производственного процесса со стороны преподавателя, если он хорошо знает объект рекрутинговой экскурсии.

При движении по территории предприятия и производственным помещениям во главе группы студентов идёт сопровождающий, а преподаватель находится на месте замыкающего и держит под наблюдением всех обучающихся. В ходе рекрутинговой экскурсии делаются остановки для объяснения, зарисовок, сбора материалов, необходимых для успешного педагогического процесса. Во время рекрутинговой экскурсии на производствах уделяется время и на информацию о работниках, их квалификации, о характере выполняемой ими работы – этим осуществляется трудовое воспитание, профориентация студентов и их рекрутинговая социализация [8], в целом. Длительность непосредственно рекрутинговой экскурсии не может превышать 1 часа, т.к. большая продолжительность утомляет обучающихся, снижает их интерес и внимание, поэтому посе-

щение осуществляется на определённый спектр технологических действий или одного процесса, или одной единицы или группы единиц оборудования. Преподаватель решительно пресекать разрушительные действия студентов на процесс исследования. Это обсуждается со студентами перед рекрутинговой экскурсией.

По итогам экскурсии материалы могут включаться в вопросы промежуточной аттестации, использоваться при защите практических и лабораторных работ, а также при работе комиссии по приёмы курсовых работ или проектов (в соответствии с Рабочей программой дисциплин), осуществления научно-исследовательской работы студентов [3].

В случае плодотворной активности конкретных студентов работодатель может пригласить их для прохождения производственной практики своё предприятие, занести в кадровый резерв и предложить, в будущем, желаемую вакансию – важный и актуальный итог формы педагогики высшего образования.

Описанная педагогическая практика [4] привлечения работодателей в рамках преподавания дисциплин в высшей школе успешно показала себя [5] в течение последних трёх лет и зарекомендовала себя к дальнейшему применению.

Список литературы

1. Морозов В.Б. Кейсы эффективной рекрутинговой социализации и карьерного трансфера: учеб.-метод. пособие. Тула: Изд-во ТулГУ, 2017. 220 с.

2. Морозов В.Б. Комплексная безопасность как элемент качества в пищевых и перерабатывающих производствах // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2010. № 3. С. 258-263.

3. Морозов В.Б. Научно-исследовательская работа студентов как элемент методики высшего профессионального образования на кафедре «Технологические системы пищевых и перерабатывающих производств» // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-2. С. 371-376.

4. Морозов В.Б. Научно-методические аспекты формирования профессиональных компетенций рекрута у студентов и выпускников технических специальностей // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-2. С. 376-383.

5. Морозов В.Б. Оценка результативности применения рекрутинговых приёмов в педагогике высшей школы // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов II Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. С. 85-88.

6. Морозов В.Б. Популяризация науки среди молодёжи // сб. материалов V региональной научно-практической конференции «Исследовательский потенциал молодых ученых: взгляд в будущее». Тула: ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2009. С. 138-141.

7. Морозов В.Б. Построение компетентностного подхода в преподавании дисциплины «Процессы и аппараты пищевых производств» в соответствии с ФГОС третьего поколения // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2011. № 6-2. С. 486-493.

8. Морозов В.Б. Практическая и информационная поддержка развития профессиональных рекрутинговых компетенций студентов и работников образовательных организаций / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции, посвящённой 165-летию В.Г. Шухова, Белгород, 17 ноября 2017 г. / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2017. С. 33-41.

9. Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч.2 / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 83-87.

10. Морозова Т.Г. Интерактивная учебная экскурсия как инновационная форма развития профессиональных компетенций будущих инженеров // Молодые учёные в решении актуальных проблем высшей школы: Материалы VII Междунар. науч.-практ. очно-заочной конф. Тула: Изд-во ООО ТППО, 2018. С. 103-112.

11. Рабочая программа учебной дисциплины «Процессы и аппараты биотехнологии»; утв. на заседании кафедры ТСППиУП ТулГУ, протокол № 5 от 29.05.18 г.

12. Сосков В.Б. Методика преподавания специальных дисциплин в условиях профессионально-ориентированного обучения //Вузовская наука. Традиции. Новации. Перспективы: межвузовский сборник научных статей. Тула: АНОВОПО «ИЭУ», 2007. С. 206-210.

13. Сосков В.Б. Научная и академическая оценка актуальности, сути и проблем инновационной деятельности России // «Инженерное образование». Вып. 5. 2009. С. 92-97.

14. Сосков В.Б. Негативная сторона высокого уровня академической успеваемости как вопрос педагогической компетенции // Известия ТулГУ. Серия. Педагогика. Вып. 4. Тула: Изд-во ТулГУ, 2006. С. 70-72.

15. Gorelov A.S., Preis V.V., Morozov V.B. Design principles for integrated automated statistical quality-control systems in manufacturing // Russian Engineering Research. 2008. Т. 28. № 3. С. 251-254.

УДК 378.18

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА КАК ОСНОВА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

Назмутдинов Р.А., канд. психол. наук, доцент
Костанайский государственный педагогический университет имени У. Султангазина, Казахстан

Рассмотрение проблемы личностных ресурсов является производным аналитическим действием по отношению к пониманию психологической сущности феномена личности. Только отталкиваясь от трактовки психологического содержания личности, можно прийти к рассмотрению личностного ресурса.

Отметим, что проблема личности является, в целом, достаточно широко изученной как в зарубежной (Фрейд 3., Юнг К., Маслоу А. и др.), так и в российской (Бердяев Н.А., Булгаков С., Выготский Л.С., Леонтьев А.Н., Петровский А.В.) психологии. При этом ракурс интерпретации личности и связанных с нею ресурсов задается позициями ученых, обращающихся к рассмотрению соответствующей проблематики.

Фрейд оказался одним из первых психологов, обратившихся к личностной проблематике. Психологом была создана развернутая теория личности, выполненная в русле психоаналитического подхода. Основу данной теории составили два посыла: значимость переживаний раннего детства в формировании взрослой личности (основной фундамент личности); допущение о значимости сексуальной энергии (либидо). Идея либидо пронизывает всю теорию 3. Фрейда, а ее интерпретация позволяет отнести данное психическое образование к мощнейшему психическому ресурсу человека.

Э. Эриксон создал новую теорию, построенную на идее изменяемости, определяющей основные этапы личностного роста [9]. Он придерживался позиции, по которой человек постоянно эволюционизирует и пытается справиться с проблемами, связанными с его развитием. Исходя из этого, можно предполагать, что на каждом этапе развития личности ей требуются определенные психические ресурсы.

Сама же природа человека, согласно его позиции, требует личностного роста и ответа на вызовы, присущие каждой стадии развития. Соответственно, психологом устанавливались внутренние связи между личностным ростом и здоровым развитием человека. Возможность для роста и самореализации человека предоставляется благополучным разрешением психосоциальных кризисов. Вместе с тем, складывающаяся у человека тенденция к личностному росту, согласно высказываемой позиции, имеет сдерживающий фактор. В качестве такового выступает биологический инстинктивный фундамент личности.

Развитие проблемы движущих сил развития личности (а, соответственно, и личностных ресурсов) было продолжено в рамках научной деятельности К.Г. Юнга [10]. В качестве детерминант такого развития данный психолог называл психическую (жизненную) энергию организма как биологической системы. К.Г. Юнг отмечал, что присущая человеку витальная энергия возникает из ме-

таболических телесных процессов. Характерным для данного исследователя явилось рассмотрение психической энергии в качестве некого гипотетического конструкта. Однако она может получить свое реальное воплощение в форме актуальных (желания, воля, чувства, стремления) или потенциальных (склонность, тенденция, установка, предрасположенность) сил (Холл Кэлвин С., Линдсей Гарднер). Понимание данных сил психики человека, по сути, тождественно тому, что может рассматриваться в виде его личностных ресурсов.

А. Адлер свои научные построения основывал на позиции, согласно которой основные тенденции личности, ее связность и единство, зависят от устремленности к победам или превосходству над другими [2]. Данное стремление интерпретировалось в качестве могущественного динамического принципа, обусловливающего альтруизм, синтонность и другие параметры. Стремление к превосходству, согласно А. Адлеру, мотивирует человека, стимулирует его к преодолению жизненных трудностей, ведет к более высоким стадиям развития. По сути, данная устремленность рассматривалась психологом в качестве основного личностного ресурса человека.

Б. Скиннер отмечает, что личность это набор характерных форм поведения, а личностные различия это его индивидуальные различия в поведении. Деятельность человека истолкована им с позиций объективных отношений - стимул-реакция. Психологом высказана позиция, согласно которой единственными релевантными переменными, которые следует учитывать при анализе поведения, являются воздействующие стимулы. Соответственно, только внешние подкрепления стимулируют человека, настраивают, ориентируют его на начало или продолжение своей активности.

Только внешние подкрепления, согласно бихевиоральным разработкам, могут выступать основными ресурсами развития личности. Попадая в изменяющееся окружение, в разнящиеся друг от друга ситуации, личность вынуждена изменять набор своих поведенческих реакций. Становясь неадекватными для получения подкрепления в новой ситуации, они вынуждают ее овладевать новыми поведенческими схемами. Возрастные перемены личности, в свою очередь, отражают изменения вероятности получения подкреплений в течение жизни.

Основным личностным ресурсом, по сути, им признавалось добро, являющееся врожденной природой человека. Сущностью добра, в высказываемых построениях, наделялось все, что ведет к желательному развитию в направлении самоактуализации внутренней природы человека и что может вернуть его на путь самоактуализации и развития в этом направлении. В отличие от других теоретиков личности, допускавших наличие антисоциальных инстинктов, А. Маслоу подчеркивал, что деструктивность и насилие не являются врожденными качествами, а становятся таковыми в случае искажения, отвержения или фрустрации внутренней природы личности. По сути, деструктивность и насилие, в данном случае, можно рассматривать в качестве неизбежного следствия отсутствия у личности необходимых ресурсов развития [5].

Э. Фромм [7, 8] свою теорию личности построил, по сути, на разработке ресурсных возможностей человека. Характерным для Э. Фромма является то,

что, разрабатывая идеи стремления человека к уникальности, он утверждал возможность достижения искомого состояния на основе его собственных творческих усилий.

К. Роджерс [6] отстаивал идею естественного развития людей путем конструктивной реализации свойственных им врожденных возможностей. В основе отстаиваемых им научных воззрений лежала неоднократно наблюдаемая им в практике индивидуальной и групповой терапии ситуация стремления людей к личностному росту даже в ситуациях выбора трудных жизненных решений. Продвигая идею ресурсности человека, он подчеркивал, что каждый обладает тенденцией двигаться в направлении независимости, социальной ответственности, креативности и зрелости. Наивысшее развитие человека, К. Роджерс связывает с усилиями, направленными на достижение единства «Я», которые характеризуют зрелую развитую личность. По сути, им отстаивалась идея неограниченности личностных ресурсов человека, его возможностей самосовершенствования. К. Роджерс предпринял попытку установления форм развития личности, благодаря которым происходит совершенствование врожденного потенциала человека.

В каждом измерении можно выделить ресурсные возможности человека. Личностные ресурсы представляют собой один из пластов психических ресурсов, однако они находятся в органичной связи со всей системой психических ресурсов человека [5].

А.В. Петровский предложил рассматривать личность в трех аспектах: первый - личность как свойство, погруженное в пространство индивидуальной жизни субъекта; второй - личность понимается в аспекте ее становления «пространственно межиндивидных связей»; третий - личность предстает как «идеальная представленность индивида в других людях. Индивид как носитель личности, согласно авторскому пониманию, персонализируется в других людях, вызывая у них определенные чувства, переживания, отношения. Предложенная А.В. Петровским, модель личности может быть характеризуема только в единстве всех трех ее аспектов измерения, при которых интраиндивидный план представленности личности раскрывается посредством ее активности, складывающихся отношений с другими людьми, через продукты деятельности, способствуя тем самым формированию своего «Я» в «других» и через «других» в «себе», что и составляет феномен ее социально-психологического пространства.

Интегральный характер структуры личности предложен Л. Рубинштейном в единстве трех переменных - того, что человек хочет, что он может и что он есть. К.А. Абульханова - Славская добавляет к этому еще одну переменную - «что человек должен», то есть его «отношение к необходимости, к требованиям общества, окружающих» [1]. В этом смысле интегральные личностные образования рассматриваются К.А. Абульхановой - Славской, как способ соотнесения личности с социальным миром, другими людьми.

В качестве синонима термина «социальная ситуация развития» В.В. Давыдов предлагал использовать термин «ведущая деятельность» [3]. Он исходил из того, что, поскольку отношения, складывающиеся между личностью и дей-

ствительностью, реализуются посредством деятельности, которая для развивающейся личности является ведущей деятельностью.

А.Н. Леонтьев определял ведущую деятельность как «такую деятельность, развитие которой обусловливает главнейшие изменения в психических процессах и психологических особенностях личности на данной стадии ее развития» [4].

С.Л. Рубинштейн рассматривает самореализацию как способность человека к самосовершенствованию, самоопределению. Человек реализует свою сущность в порождаемых им объектах.

Для нас обращение к особенностям обозначенных процессов самореализации и самоактуализации является значимым, т.к. позволяет выделить и дать психологическую характеристику основным личностным ресурсам студента и может обеспечить эффективность профессиональной ориентации в вузе.

В.А. Петровским феномен самоопределения и самореализации рассматривается как внутренняя необходимость целенаправленного действия. Реализация требований ситуации создает предпосылки для ее преобразования или преодоления. Под "ситуацией" понимаются не только характеристики окружения, но и состояние самого субъекта. Выход за пределы ситуации, проявляющийся в актах надситуативной активности, происходит в той мере, в какой складываются и начинают воплощаться новые требования к себе, избыточные по отношению к первоначальным [4].

Таким образом, оказаться "над" ситуацией - это, значит, действовать, превышая требования ситуации, подниматься над ними. В ходе целенаправленного действия субъект осуществляет поиск средств реализации цели, опробует различные элементы ситуации в качестве потенциальных условий осуществления действия.

Список литературы

1. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения. М.: Педагогика, 1986. 240 с.

2. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 2011. 304с.

3. Маслоу А. По направлению к психологии бытия. М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2002. 272 с.

4. Петровский В.А. Принцип ведущей деятельности и проблема личностно-образующих видов деятельности при переходе от детства к взрослости. М. 1983. С. 42-67.

5. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Изд. группа «Прогресс», «Универс», 1994. 480 с.

6. Рубинштейн С.Л. Принципы и пути развития психологии. М.: Академия, 2011. 354 с.

7. Фромм Э. Революция надежды. Питер, 1999.364 с.

8. Фромм Э. Кризис психоанализа. СПб.: Академ. проект, 2000. 215 с.

9. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис: Пер. с англ. Общ. ред. и предисл. А.В. Толстых. М.: Издательская группа «Прогресс», 1996. 344 с.

10. Юнг. К.Г. Тэвистокские лекции. Аналитическая психология: её теория и практика / Сост., предисл. и пер. с англ. В. Менжулина. М.: СИНТО, 1995. 236 с.

УДК 316.442

ПРИЧИНЫ ПРОТИВОРЕЧИЯ В СФЕРЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Никитин К.А., магистрант

ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», Россия

На сегодняшний день, на территории современной России, мы достигли критической ситуации в процессе связанного с социализацией молодежи. Данная ситуация возникла благодаря удручающему положению дел как в экономической, так и политической деятельности государства. Возросшие требования к подрастающему поколению в условиях системного кризиса, а именно кризиса в таких сферах, как политическая, идеологическая, экономическая, социальная, приводит к противоречиям в сфере молодёжной социализации [1].

По моему мнению, основные противоречия в социализации молодёжи в российском обществе, заключаются в следующих причинах:

Отсутствие у государства ресурсов на грамотную политику в сфере образования;

Противоречие старого и нового политического устройства, когда люди, проповедующие ещё 30 лет назад идеи «коммунизма и социализма», сейчас осуществляют идеи «демократии» и «либерализма»;

Утратой желания молодёжи самореализации за счёт работы;

Отсутствие каких либо реальных социальных лифтов, для молодёжи. На данный момент, любой студент, окончивший технический вуз по специальности «инженер», при благоприятном стечении обстоятельства устроившись на работы согласно своей профессии, будет получать в разы меньше чем, рабочий, и при этом у него будет отсутствовать какая либо реальная возможность к карьерному росту. Из-за чего, например, весь промышленно-технический потанцевал России с каждым годом уменьшается и уменьшается;

При тотальном обнищании большинства населения государства, молодежь желает увеличения своего благосостояния и удовлетворения своих социальных потребностей, однако политика государства в силу непонятных многим причинам, ограничивают её такую возможность;

В стране прослеживается обнищание молодежи, снижение рождаемости, рост числа разводов, показателей сиротства и детской заболеваемости, смертности. Лишь 12 % детей сегодня практически здоровы, 32 % страдают хроническими заболеваниями. Вырос уровень подростковой преступности, наркомании, токсикомании, которые в 1,2-1,6 раза растут быстрее, чем среди взрослых [2];

Отсутствие в России нового политического уклада, который смог бы чётко дать ответы на такие вопросы, как: «Куда идём?», «Чего хотим добиться?», «Какие ценности перед собой ставим?». Всё это вместе с совокупными бесполезными политическими играми нынешней власти и постоянными не выполнимыми обещаниями, приводят хоть и к плюрализму мнения среди молодёжи, однако ведет к тому, что молодежь становится пассивной и ей начинает быть безразлична как своя собственная судьба в частности, так и судьба государства в целом;

На основе выше изложенного хочется сделать вывод, что главная причина противоречия в сфере социализации молодёжи в нашем обществе заключается в том, что нынешняя власть не отвечает за свои дела и не гарантирует реализацию своих обещаний, почти во всех сферах деятельности.

Зачастую обещанные реформы, направленные на улучшения жизни населения и молодежи в частности, любо не выполняются, в силу отсутствия компетентности у исполнителей, либо связаны с прямой вредительской деятельностью или саботажем теми, кому поручено их реализовывать.

А есть ли выход из сложившейся ситуации? По моему мнению – да! Для эффективного процесса социализации молодёжи, для начала необходимо начать и строго выполнять следующие условия:

Создание чёткой и понятной государственной программы молодёжной политики направленной на привлечение в той или иной мере молодежи с отлаженной системой её реализации;

Выявление и предупреждение негативных факторов останавливающих процесс социализации молодежи в нашем обществе;

На основе прошлого опыта, проведения анализа по выявлению оптимального процесса воспитания, на основе менталитета, особенностей место проживания и традиций.

В заключение необходимо ответить, что рассмотрения вопроса имеющихся причин противоречия в сфере социализации молодежи в нашем обществе актуален как никогда, и требует детальной проработки в условиях нынешнего системного кризиса.

Список литературы

1. Проблемы и факторы политической социализации современной российской молодежи// научная электронная библиотека «киберленинка» URL.: https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-faktory-politicheskoy-sotsializatsii-sovremennoy-rossiyskoy-molodezhi (дата обращения 10.09.2019).

2. Подростковая преступность как проблема современного общества // Учебные материалы онлайн URL.: https://studwood.ru/1855585/psihologiya/podrostkovaya_prestupnost_problema_sovremennogo_obschestva (дата обращения 12.09.2019).

УДК 331.55

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ИНТЕРЕСАХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Окунькова Е.А., декан факультета маркетинга, канд. филол. наук
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Москва, Россия

Структурные изменения в экономике, происходящие несколько последних десятилетий, свидетельствуют о возрастающей роли инновационных процессов, свойственных большинству современных эффективных экономических систем независимо от масштабов и области их деятельности. Ситуация достаточно быстрых и ощутимых экономических изменений требует адекватного теоретического обоснования причин этих явлений. Взятый курс на инновационное развитие является основным приоритетом развития современной российской экономики, он создаёт стимул для интенсификации деловой активности, основанной на интеллектуальном капитале и развивающей систему современных факторов производства.

Переход к инновационному развитию должен быть обеспечен соответствующим обновлением производительных сил общества как основы экономического развития. Творческий, креативный человек является центральным элементом инновационного процесса, а человеческие ресурсы в целом – главным ресурсом инновационного развития через генерацию знаний и новых идей. Следовательно, на современном этапе ключевой идеей развития экономики, необходимо считать активизацию инновационной деятельности экономических субъектов и обеспечение роста эффективности коммерциализации инноваций, которые могут быть достигнуты через формирование системы развития человеческого капитала и внедрение в практику механизмов его эффективного использования.

В настоящее время большинство предприятий и регионов страны характеризуются низкой восприимчивостью работников к нововведениям и недостаточно высоким уровнем инновационного развития, проявляющемся как в недостаточности сформированного потенциала, так и в низкой активности его использования (табл. 1).

Таблица 1 – Динамика численности персонала, занятого исследованиями и разработками, по категориям (человек)

	2000	**2005**	**2010**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Численность персонала – всего	887729	813207	736540	727029	732274	738857	722291
в том числе:							
исследователи	425954	391121	368915	369015	373905	379411	370379
техники	75184	65982	59276	61401	63168	62805	60441
вспомогательный персонал	240506	215555	183713	175365	173554	174056	171915
прочий персонал	146085	140549	124636	121248	121647	122585	119556

Проводимая государством политика в области развития и финансирования инноваций не привела к ожидаемому уровню инновационного развития экономики. Инвестиционные вложения даже в высокотехнологичные отрасли не дают нужного результата, что затруднят достижение целей становления инновационно-ориентированной экономики и обеспечения ее конкурентоспособности. Стабильно снижается численность персонала, занятого исследованиями и разработками.

Системная парадигма человеческого капитала инновационной экономики формируется как исследовательский концепт, реализующий и конкретизирующий целостный подход к выявлению закономерностей и причинно-следственных связей в рамках системы человеческого капитала инновационного развития, основывается на инновациях и использовании знаний и учитывает парадигмальность статуса управленческой науки.

Человеческий капитал как сложная экономическая категория имеет качественные и количественные характеристики. В совокупности с финансовым, природным и физическим капиталом человеческий капитал составляет основу национального богатства. Систематизирующими элементами человеческого капитала являются: образование, наука, здравоохранение, культура, искусство и прочее [1]. Полный комплекс всех ключевых характеристик человеческого капитала формируется в условиях сознательного и целенаправленного управления его формированием и развитием. В ином случае происходит процесс накопления неиспользованного человеческого потенциала. Человеческий потенциал становится человеческим капиталом в тот момент, когда он начинает участвовать в создании стоимости и приносить доход. В современной экономической науке развитие концепций управления человеческим капиталом происходит в направлении понимания его преобразующей роли в социально-культурном и экономическом развитии общества. В таком контексте человеческий капитал представляется как интенсивный производительный фактор формирования и развития инновационной экономики [2, 3] и определяется как совокупность врожденных и сохраненных качеств и способностей человека, накопленных и усовершенствованных в результате инвестиций знаний, навыков и опыта.

В свою очередь, человеческий потенциал представляет собой совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может реализовать в процессе жизнедеятельности. Часть этих возможностей не влияет на способность к труду, оставшаяся часть в совокупности составляет трудовой потенциал, который реализуется лишь в процессе трудовой деятельности. Реализованный (капитализированный) трудовой потенциал называется человеческим капиталом. В условиях невостребованности знаний и навыков человека накапливается неиспользованный (нереализованный) трудовой потенциал [4].

Для характеристики человеческого капитала потенциала используют соответствующий индекс. Его динамика для России находится под влиянием факторов снижения численности и депривации трудоспособного населения (табл. 2).

Таблица 2 – Динамика характеристик человеческого потенциала в России

	2001 г.	**2005 г.**	**2010 г.**	**2016 г.**	**2020 г. (прогноз)**	**2030 г. (прогноз)**
Индекс ожидаемой продолжительности жизни	0,672	0,683	0,710	0,738	0,762	0,783
Индекс уровня образования	0,848	0,791	0,794	0,816	0,862	0,882
Индекс ВВП на душу населения	0,729	0,739	0,768	0,854	0,899	0,944
Индекс развития человеческого потенциала	0,723	0,741	0,766	0,816	0,827	0,858

По данным Всемирного Банка, представленным в докладе «The Changing Wealth of Nations 2018: Building a Sustainable Future», в структуре богатства стран в среднем по миру 64 % занимает человеческий капитал, у стран с высоким доходом эта доля составляет 70 %, у стран с низким доходом – 41 %. В структуре богатства России капитализированный человеческий потенциал занимает 48 %. Причем до 50 % различий между доходами стран определяется уровнем человеческого капитала. В указанном докладе Всемирного Банка совокупное благосостояние России оценивается в 188 700 долл. на душу населения. Большая часть прироста благосостояния России достигнута за счет роста производительности труда. Высокий и растущий уровень человеческого капитала в России даст шанс на то, что страна справится с новыми вызовами (табл. 3, 4).

Таблица 3 –Динамика количества организаций, ведущих подготовку аспирантов

	2010	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Всего	1568	1575	1557	1519	1446	1359
научно-исследовательские организации	809	820	818	805	771	733
образовательные организации высшего образования	748	740	724	698	661	611
Организации дополнительного профессионального образования	11	15	15	16	14	15

Таблица 4 – Число организаций, ведущих подготовку докторантов

	2000	**2005**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Всего	492	535	602	608	597	585	478	437
Научно-исследовательские организации	178	173	192	192	183	184	105	91
Образовательные организации высшего образования	314	362	407	412	410	398	372	345
Организации дополнительного профессионального образования	-	-	3	4	4	3	1	1

Поиск направлений эффективного инвестирования в человеческий капитал, моделей развития профессионального образования, способствующих формированию, накоплению и повышению экономической эффективности использования человеческого капитала становятся сегодня инструментами обеспечения роста экономики на основе развития человеческого капитала. Ядром национального человеческого капитала является благополучие населения, сохраняемое и преумножаемое через систему социальной защиты. Среди прочих видов ресурсов экономического роста устойчивую лидирующую позицию заняли знания. Система их формирования в соответствии с перспективными потребностями инновационной экономики является одним из основных путей обеспечения глобального технологического лидерства России

Список литературы

1. Трубина А. В. Концептуальные подходы к определению человеческого капитала // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008. №55.

2. Мамедов Ф. Человеческий капитал: возможности культурологического подхода к анализу и оценке // Культурологический журнал. 2012. №1.

3. Корчагин Ю.А. Широкое понятие человеческого капитала. Воронеж: ЦИРЭ, 2009.

4. Окунькова Е.А. Востребованность кадрового потенциала как основа инновационного развития экономики // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2017. № 6 (96). С. 66-70.

5. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года / Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru /document/cons_doc_LAW_312165.

6. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2035 года: Бюллетень Федеральной службы гос. Статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/ rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140095525812.

7. Гурнович Т.Г., Каценко К.И. Планирование и прогнозирование уровня жизни населения // Вектор экономики. 2019. № 1 (31). С. 49.

378.091.217:331.53

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКУЛЬТЕТОВ

Пирязева Н.Е., магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

Вопросы трудоустройства граждан, недавно окончивших обучение по программам бакалавриата или специалитета, обсуждаются постоянно, однако, несмотря на различные подходы к решению проблем, возникающих в данной области, аспект дальнейшего трудоустройства выпускников продолжает оставаться актуальным. Так, по данным IT-сервиса по поиску работы и подбору со-

трудников Superjob, с трудностями при приеме на работу столкнулись более 80% выпускников российских университетов. В подавляющем большинстве случаев, а именно в 56% проблемы возникали в связи с отсутствием необходимого опыта работы. Помимо отсутствия опыта, 12 % опрошенных заявили, что подходящая им вакансия отсутствует, а 5 % сослались на низкий уровень заработной платы, который предлагал работодатель. Вопросы трудоустройства особо значимы для студентов-выпускников юридических факультетов, поскольку число лиц, окончивших обучение по данному направлению подготовки, остается весьма значительным. Долгий период времени было характерно перенасыщение рынка труда специалистами с юридическим образованием. К примеру, по данным ряда исследователей, каждый десятый российский студент учится на юриста [2].

Проблема трудоустройства выпускников – юристов связана с рядом фактором. Во-первых, в подавляющем большинстве случаев, ключевым основанием для отказа в приеме на работу является отсутствие опыта у выпускника. Так, на одном из сайтов по поиску работа «HeadHunter», где на одну должность претендуют по 50-60 человек, определяющим требованием является именно опыт предыдущей работы [3]. Именно опыт работы зачастую является определяющим моментов для работодателя, поскольку работа юриста связана с огромным массивом документации и сведений, работа с которыми должна быть осуществлена в соответствии с положениями постоянно изменяющейся нормативной базы. Таким образом, юрист без наличия опыта работы с юридически значимой информацией и без наличия практических навыков в оформлении разного рода документов, в том числе договоров, исковых заявлений, жалоб, становится не интересен для потенциального работодателя. В этом заключается специфика работы юриста как одной из самой сложной деятельности в условиях современных общественных реалий. На практике юристу зачастую нужны не фундаментальные энциклопедические знания, а возможность ориентироваться в законодательстве, разрешать споры на основе переговоров, оценивать ту или иную ситуацию с правовой точки зрения и быстро находить пути решения проблем. Помимо этого, юристу приходится постоянно сталкиваться с ненормированным графиком рабочего дня, стрессом, командировками, адаптацией в коллективе. Разумеется, без специальных знаний в сфере юриспруденции, данные действия просто не осуществимы, однако, как показывает опыт, трудоустраиваются заметно лучше те выпускники, которые начинали работать по специальности еще во время учебы, и представляют, как проходит процесс осуществления трудовой деятельности. В то же время знания по специальности просто необходимы в совокупности с наличием опыта работы. Так, согласно данным опроса работодателей в числе профессиональных навыков выпускников, которые они ценят особое место занимает качество полученного ими образования (фундаментальность образования, уровень профессиональных знаний, умений, навыков) [4].

Еще одной проблемой является тот факт, что зачастую при трудоустройстве выпускники выдвигают слишком высокие требования к будущей работе. Чаще всего это связано с размером предполагаемой заработной платы. Так, по

данным Л.К. Дмитриевой, более 70 % выпускников рассматривают вакансии с предлагаемой заработной платой в 15-20 тыс. рублей, в то время как работодатели готовы платить выпускнику без опыта работы заработную плату в размере 10-12 тыс. рублей, что не устраивает соискателей [2].

Все это обуславливает необходимость проявления внимания к проблеме содействия трудоустройства студентов юридических факультетов. Относительно недавно законодателями была высказана идея о необходимости возвращения советской практики распределения студентов, обучающихся на бюджетной основе, после окончания вуза. В соответствии с Постановлением ЦИК и СНК СССР от 15 сентября 1933 г. «Об улучшении использования молодых специалистов» [5], что все выпускники, которые оканчивали вузы и иные учебные заведения, должны были отработать в течение пяти лет. Однако в то же время, многие специалисты направлялись на предприятия и в организации, находящиеся в крупных городских центрах, в то время как на предприятиях в отдаленных районах отмечалась нехватка квалифицированных кадров. По инициативе автора законопроекта, внесенного в Государственную думу Российской Федерации в 2018 году, после выпуска студенты должны отработать в федеральном государственном органе, органе региональной государственной власти субъекта, органе местного самоуправления, государственном (муниципальном) учреждении, унитарном предприятии, государственной корпорации в течение 4 лет для бакалавриата, 5 лет для специалитета и 6 лет для магистратуры. В то же время данная инициатива в некоторой степени противоречит положениям Конституции Российской Федерации. Так, статья 37 Основного Закона Российской Федерации [1], гарантирует свободу труда, то есть гражданин после окончания вуза вправе вообще не работать. Помимо этого, законопроект не предполагает, каким образом будут распределять выпускников по предприятиям. Таким образом, данная инициатива, несмотря на ряд положительных сторон в аспекте дальнейшего трудоустройства, трудно реализуема на практике.

Одним из решений стоящих задач в сфере повышения конкурентоспособности выпускников и содействия их дальнейшему трудоустройству может стать расширение практики участия студентов в различных стажировках в организациях. Применительно к студентам, обучающимся на юридических факультетах, стажировка является незаменимой возможностью лично участвовать в трудовой деятельности коллектива. Именно для юриста как специалиста, для которого крайне важно наличие опыта работы и общих представлений о работе, которую ему предстоит выполнять ежедневно, стажировка может стать возможностью получить необходимые знания. Говоря о значении стажировок, стоит обратить внимание, что в соответствии с положениями Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [7], развитие рынка труда может достигаться за счет «расширения практики стажировок в организациях молодых специалистов с целью их последующего трудоустройства на постоянное рабочее место». Несмотря на то, что образовательными программами высшего образования предусмотрено прохождение производственной практики, времени, отведенного на практику, для студента становится недостаточно. Помимо этого, практиканты зачастую выполняют лишь техническую работу (разбирают дела в архиве, сканируют документы и

т.д.), что явно не соответствует целям прохождения практики. Для студентов юристов огромным подспорьем является возможность выполнения работы общественного помощника следователя или прокурора. Так, студенты юридических факультетов организаций высшего профессионального образования с государственной аккредитацией, могут в свободное от учебы время участвовать в работе следственных органов или прокуратуры. Работа общественным помощником в случае, если студент положительно зарекомендует себя, дает дополнительные возможности при трудоустройстве. Ежегодно после окончания вуза трудоустраиваются многие студенты, являющиеся общественными помощниками. Так, между Тульским государственным университетом и следственным управлением Следственного комитета Российской Федерации по Тульской области заключено соглашение о сотрудничестве, в рамках которого СУ СК РФ организует учебную и производственную практику обучающихся, что также в дальнейшем положительно сказывается на дальнейшем трудоустройстве.

В Тульском государственном университете важную роль в трудоустройстве выпускников-юристов играет Региональный центр содействия трудоустройству [8-9], предлагающий выпускникам варианты будущей работы. Так, по данным опроса, проведенного среди одной группы студентов-выпускников юридического факультета 2018 года из 18 студентов, 13 из них работают по специальности, при этом остальные 4 продолжают обучение по программе магистратуры, и лишь 1 выпускник официально трудоустроен по специальности, не связанной с юриспруденцией.

Таким образом, профориентационная работа, а также деятельность, связанная с содействием трудоустройству, продолжает развиваться, что отражает движение в направлении преодоления кризиса в области поиска работы молодыми специалистами. Важное значение в подготовке профессионалов в юридической сфере имеет распространение практики прохождения стажировок, как в юридических отделах, так и государственных органах, что позволит студенту самостоятельно выбирать дальнейшее место своей возможной работы и оценивать свои знания применительно к должностным обязанностям, которые на него будут возложены в будущем.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.

2. Дмитриева Л.К. Проблемы трудоустройства выпускников юридических факультетов // Вестник Костромского государственного университета. Серия: педагогика. Психология. Социокинетика. 2016. №.2. С. 165-167.

3. Шадрина Н. М. Проблема трудоустройства выпускников вузов // Молодой ученый. 2016. №23. С. 368-372. URL.: https://moluch.ru/archive/127/35042/ (дата обращения: 17.09.2019).

4. Тарзян Х.Р. Проблема трудоустройства выпускников юридических специальностей // Научное сообщество студентов XXI столетия. Гуманитарные науки: сб. ст. по мат. VI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 6. URL: https://sibac.info//archive/humanities/6.pdf (дата обращения: 17.09.2019).

5. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 15.09.1933 «Об улучшении использования молодых специалистов» // СЗ СССР. 1933. № 59. Ст. 3565.

6. В Госдуму внесен законопроект об отработке после окончания вуза [Электронный ресурс] // Российская газета. Режим доступа: URLhttps://rg.ru/2018/04/12/v-gosdumu-vnesen-zakonoproekt-ob-otrabotke-posle-okonchaniia-vuza.html (Дата обращения: 17.09.2019).

7. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года)» // СЗ РФ. 24.11.2008. № 47. Ст. 5489.

8. Морозов В.Б. Региональный центр содействия трудоустройству: актуальные вопросы и ответы // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов II Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. С. 43-45.

9. Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. мат. VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч.2 / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 83-87.

УДК 378.14.015.62

ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПОКОЛЕНИЯ Z НА ВЫБОР ПРОФЕССИИ

Пронина Н.А., кандидат пед. наук, доцент кафедры психологии и педагогики

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», Россия

Старшеклассники стоят перед нелегким выбором профессии. Современная система образования благодаря сдаче ЕГЭ предоставляет широкие возможности современному выпускнику школы.

Ситуация социального развития современного юноши или девушки в значительной мере отличается от той, которая описана учеными в книгах и учебниках по возрастной психологии. В каждом доме есть компьютеры, сеть интернет, у каждого человека есть мобильный телефон. Современное цифровое общество не мыслит и дня, и даже минуты без гаджетов. Производство не стоит на месте раз в полгода выходят новые модели телефонов, появились пауэрбанки, позволяющие зарядить телефон в дороге. Утро почти каждого молодого человека начинается с поездки в общественном транспорте, скоротать дорогу позволяет любимая музыка в наушниках и общение в социальных сетях.

Современные ученые отмечают, что современная молодежь в значитель-

ной степени отличается от предыдущих поколений, родителей, бабушек и дедушек.

Именно это отличие смогли объяснить американские ученые Нейл Хоув и Вильям Штраус[1], создавшие в 1991 году теорию поколений. Возникшая на стыке таких наук, как история, демография, экономика теория поколений объясняет, что время рождения влияет на мировоззрение человека. К данному поколению можно отнести людей с периода новорожденности до двадцати лет.

Данный вопрос изучен многими специалистами: психологами, философами, педагогами, экономистами, такими как П.П. Бражников [2], А.В. Гаврилова [3], Р.В. Исаева [4], О.В. Мылтасова, А.М. Тихомирова, Н.Г. Качалова [5], Н.Н. Нечаев, Е.Е. Дурнева [6], А.В. Сапа [7].

В данной статье мы постарались выделить психологические особенности поколения Z, которые влияют на выбор будущей профессии.

1. Клиповость мышления. Современный старшеклассник не мыслит свою жизнь без компьютера, ведь благодаря всемирной сети интернет можно получить ответ на любой вопрос, нет необходимости слушать учителя или читать учебник. Именно поэтому учителя русского языка и литературы бьют тревогу: современные дети не любят и не умеют читать и понимать прочитанное, большие классические тексты вызывают скуку и отвращение. Обрывочная и зачастую неверная информация из сети воспринимается как достоверная, учебники являются лишними и не используются для подготовки к сдаче экзаменов.

2. Отсутствие усидчивости, невнимательность. На уроках в школе и позднее на занятиях в вузе поколение Z предпочитает играть в телефон, общаться в социальных сетях, а не слушать учителя. Отмечается также неспособность к длительному сосредоточению внимания, выполнение работы, требующей большого внимания и терпения, будет воспринято крайне негативно и будет вызывать утомление и раздражение.

3. Восьми секундный фильтр. Большой объем информации, который необходимо переработать, приводит к нервным перегрузкам. Науке известен феномен информационного стресса, негативно сказывающегося на психологическом здоровье человека. Современные старшеклассники ежедневно сталкивается с огромным потоком информации: новости, чаты и т.д. и вынуждены фильтровать информацию, сортируя ее. Такой работник будет незаменим в современном деловом мире.

4. Способность к бренд-менеджменту и креативность. С одной стороны, вся их жизнь выставлена напоказ, благодаря социальным сетям каждый может узнать о них большой объем информации. С другой стороны, они совсем разучились дружить, любить, выставляют все свои чувства напоказ. Нередко в социальной сети в контакте в статусе выкладывается самое личное, например, «влюблена» или «в активном поиске». Фотографии, обработанные в графических редакторах, не имеют ничего общего с оригиналом. Тем не менее, современные молодые люди владеют навыками самопрезентации на интуитивном уровне.

5. Стереотипы. Средства массовой информации и общество в целом формируют неправильные стереотипы выбора профессии. Демонстрируются

примеры богатых и успешных людей, которые достигли своего статуса благодаря случаю: выиграли в лотерею, нашли клад, получили наследство, ограбили банк и т.д. Девочкам навязывается стереотип Золушки. Главное в жизни найти богатого мужа, который будет обеспечивать всю жизнь, выполнять все капризы и прихоти. Внушается мысль: труд не нужен, профессиональное образование получать нет необходимости.

В современном обществе бытует мнение, что любому человеку необходимо высшее образование для карьерного роста. Они сдают ЕГЭ, особо не понимая серьезность выбора профессии, подают документы в вуз. Не учитываются интересы, склонности, высшее образование расценивается лишь как ступенька в карьерной лестнице. Такие студенты часто не посещают занятия, имеют академические задолженности, занятия навевают на них скуку.

6. Инфантильность. Современные старшеклассники в основном своем инфантильны. Их интересуют лишь материальные вещи, гаджеты и т.д. Все остальное им неинтересно. Сначала все их требования выполняют родители: покупают одежду, обувь, еду, телефоны и удовлетворяют все их потребности. Они же делают самый серьезный выбор в жизни старшеклассника, руководствуясь благими намерениями: престижностью или выгодой будущей профессии. Послушный ребенок, который до семнадцати лет не привык перечить родителя, поступает на данный факультет, не испытывая особого интереса к профессии, которую за него выбрали.

7. Прагматизм. Работа ими воспринимается как способ зарабатывания денег, с легкостью они могут менять сферы занятости: курьер, посыльный, работник закусочной Макдональдс, официант, работа по специальности оценивается как менее престижная. Вуз и будущую профессию они тоже выбирают по уровню престижности, не учитывая своих интересов и склонностей, потребностей рынка труда. Молодые люди предпочитают быстрый стартап, нелюбимую, но приносящую большие деньги, работу.

8. Настроенность на быстрый результат. Не умеют долго и усердно работать над каким-то одним вопросом, долго заниматься одним делом, быстро переключают внимание со скучных и ненужных уроков на происходящее на экране смартфона.

9. Зависимость от интернета и телефона. Постоянная тяга быть на связи, слушать музыку, переписываться, даже если это неудобно, например, в переполненном маршрутном такси утром в час пик.

10. Аутизация. Неумение четко и логично излагать учебный материал, строить монологическое высказывание, вести диалог.

11. Индивидуализм, неумение работать в команде. Современным старшеклассникам тяжело работать в группе, вырабатывать единую точку зрения, главное доказать свою правоту.

12. Завышенная самооценка и как следствие безработица. Постоянное натаскивание на определенные учебные предметы приводит к появлению завышенной самооценки, которая рождает неверные карьерные ожидания. После окончания вуза поколение Z настроено быстро найти престижную и высоко-

оплачиваемую работу, построить, когда это не получается, то наступает разочарование.

13. Ранняя интеллектуализация. Современных детей с 2 летнего возраста отдают на различные курсы раннего развития, потом усиленная подготовка к школе, затем иностранный язык в 3 года, затем очень интенсивная программа обучения в школе. В итоге они знают много лишней информации, но знания носят поверхностный характер.

14. Предрасположенность к депрессиям, повышенная тревожность. Молодые люди имеют много поводов для тревоги: сдача ЕГЭ, количество лайков в социальных сетях и т.д. Вся их жизнь сплошной информационный стресс.

15. Плохо развитые познавательные процессы. Зачем стараться запоминать, если можно найти информацию в интернете. Для подготовки к экзаменам не используют учебники.

Мы провели опрос студентов 1 курса факультетов истории и права и русской филологии и документоведения ТГПУ имени Л.Н. Толстого, всего 187 человек. На вопрос «Насколько вы удовлетворены выбором профессионального учреждения?» ответили утвердительно 57 % студентов, частично удовлетворены 28 %, неудовлетворены полностью 12 %, затруднились ответить 3 % опрошенных.

Планируют улучшения в своей дальнейшей жизни 26 % студентов, 55 % первокурсников считают, что ничего не изменится, 7 % думают, что жизнь ухудшится, 12 % затруднились ответить.

Удовлетворенность результатами своей учебной деятельности по итогам первых двух сессий отметили 9 % учащихся, 55 % опрошенных скорее удовлетворены, чем нет, скорее неудовлетворены, чем удовлетворены 27 %, полностью недовлетворены 4 %, затруднились ответить 5 %.

22% испытывают уверенность в будущем трудоустройстве и видят перспективы карьерного роста, частичная уверенность присутствует у 39%, частичная неуверенность была отмечена у 10 %, отсутствует уверенность у 20%, затруднились с ответом 9 % первокурсников.

Чтением книг увлекаются почти ежедневно только 11 % респондентов, 34 % читают не реже одного раза в неделю, раз в месяц берут в руки книгу 19 % студентов, очень редко читают художественную литературу 27 % учащихся, никогда не читают 9% студентов.

Используют интернет почти ежедневно 95 %, не реже 1 раза в неделю 3 %, редко 2 %.

Эмпирическое исследование подтвердило наши теоретические выкладки, на основании которых можно сделать вывод, что поколение Z имеет отличительные от других поколений психологические особенности, которые влияют на выбор профессии и карьерные ожидания.

Список литературы

1. Ожиганова Е.М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. 2015. № 1. С. 94-97.

2. Бражников П.П. Теория поколений в кадровой политике и ее связь с конкуренцией работодателей на рынке труда // Тренды и управление. 2016. т.

14. № 2. С. 194-201. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://psy.academy/generations.pdf (дата обращения: 17.09.2019).

3. Гаврилова А.В. Социально-психологические особенности ментальности нового поколения // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия, психология, педагогика». 2016. Т. 26. Вып. 2. С. 58-63.

4. Исаева Е.Р. Новое поколение студентов: психологические особенности, учебнаямотивация и трудности в процессе обучения первого курса [Электронный ресурс] //Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2012 № 4 (15). URL.: http://medpsy.ru (дата обращения: 17.09.2019).

5. Мылтасова О.В., Тихомирова А.М., Качалова Н.Г. Методы обучения в образовательном процессе вуза для студентов поколения Z // Московский экономический журнал. 2017. № 4 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://qje.su/otraslevaya-i-regionalnaya-ekonomika/ moskovskij-ekonomicheskijzhurnal-4-2017-9/ (дата обращения: 17.09.2019).

6. Нечаев Н.Н., Дурнева Е.Е. Цифровое поколение: психолого-педагогическое исследование проблемы // Педагогика. 2016. № 1. С. 36-45.

7. Сапа А.В. Поколение Z - поколение эпохи ФГОС // Продуктивная педагогика. 2015. № 8 (56). С. 2-9.

УДК 378.147

ОПТИМИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ В КОНТЕКСТЕ ПОДГОТОВКИ К ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Разоренов Д.А., канд. филол. наук, доцент,
Сафонов К.Б., канд. филос. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», Россия

Перед отечественной высшей школой стоит задача подготовки значительного числа грамотных и высококвалифицированных профессионалов, способных эффективно трудиться, способствуя развитию национальной экономики, ее отраслей и отдельных предприятий и организаций. В контексте решения данной задачи ведется поиск инновационных средств и методов организации учебного процесса и его оптимизации, разрабатываются новые и корректируются существующие образовательные стандарты, учебные планы и рабочие программы дисциплин. Все это модно считать проявлениями инновационного подхода к развитию отечественной высшей школы, основу которого составляет компетентностный подход. При этом важно понимать, что он заключается не только в формировании у студентов ряда общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. Это понимание данного подхода представляется нам весьма поверхностным. В то же время важно отметить, что в современной литературе «основные концептуальные положения компетентностного подхода относительно смысла образования и организации образовательного процесса формулируются так:

– смысл образования заключается в развитии у обучаемых способности решать профессиональные проблемы в различных сферах и видах деятель-

ности на основе использования социального опыта, элементом которого является собственный опыт обучаемых;

– в образовательном процессе создаются условия для формирования у обучаемых опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и иных проблем, составляющих содержание образования» [1].

Особого внимания, на наш взгляд, заслуживает идея о необходимости создания условий для самостоятельной познавательной активности студентов. В этом случае на первый план выходит вопрос о соотношении контактной и внеаудиторной самостоятельной работы студентов. Причем решаться этот вопрос должен с учетом мнения всех вовлеченных в учебной процесс сторон: администрации вуза, преподавателей, студентов, а также представителей работодателей, которым в дальнейшем предстоит на практике оценивать качество подготовки молодых профессионалов. Как показывают социологические исследования, «48% студентов считают самостоятельную работу наиболее эффективной формой обучения, при этом признавая необходимость в методическом руководстве» [2]. Также важно понимать, что «Для успешного осуществления познавательной деятельности в автономном режиме студент должен обладать достаточной внутренней мотивацией, такими личностными качествами, как целеустремленность и ответственность, навыками самоконтроля и саморегуляции, владеть технологиями работы с информацией, хорошо развитыми критичностью и самостоятельностью мышления» [3]. Оба выделенных аспекта являются взаимосвязанными, поскольку методическое руководство, востребованность которого отмечали опрошенные студенты, позволяет лишь оптимизировать содержание рассматриваемого ими материала. При этом преподаватель не имеет никаких рычагов воздействия на организационный аспект самостоятельной работы студентов, поэтому в данном случае они всецело отвечают за порядок своих действий по формированию тех или иных компетенций, предусмотренных образовательным стандартом и учебным планом направления подготовки.

Отводя часть материала для самостоятельной проработки студентами, составитель рабочей программы дисциплины должен предусмотреть применение ряда инновационных педагогических технологий, способных в значительной мере оптимизировать учебный процесс. Современные авторы рассматривают подобный подход в качестве важных условий формирования готовности студентов к самостоятельной работе, выделяя следующие технологии:

– расширение и дополнение содержания учебных дисциплин, интеграцию традиционных и инновационных методов обучения;

– организацию инновационной системы образовательного процесса, стимулирующей студентов на достижение успехов в самостоятельной работе;

– формирование субъектной позиции студентов в реализации индивидуальной образовательной траектории как способа организации самостоятельной работы [4].

В контексте оптимизации самостоятельной работы студентов особенно явной становится их роль как субъектов образовательного процесса. Преподавателю в данном случае отводятся, в значительной мере, консалтинговые и

контрольные функции. При этом самостоятельная работа играет особую роль в становлении студентов как будущих эффективных профессионалов, поскольку в рамках осуществления трудовых функций им предстоит с первых дней самостоятельно решать задачи, сформулированные руководством, а по мере накопления опыта и принимать на себя часть ответственности по планированию собственных действий, определению их необходимого перечня и порядка выполнения. Именно поэтому мы можем утверждать, что основной задачей самостоятельной работы студентов является не получение определенной информации или проработка материала, рассматриваемого на лекционных или семинарских занятиях в вузе, а формирование у будущих бакалавров и особенно магистров критического стиля мышления, навыков анализа значительных объемов информации, умения выделять главное и верно расставлять приоритеты, двигаясь по направлению к намеченной цели.

Современные исследователи указывают на важность успешного вхождения выпускников педагогических вузов в профессиональную деятельность [5]. Мы ранее также рассматривали некоторые подходы к оптимизации процессов профессионального становления будущих управленцев, указывая на необходимость внедрения в учебный процесс ряда инновационных образовательных технологий, таких, как деловые игры, диспуты, мозговые штурмы [6]. Сейчас мы можем с уверенностью сказать, что к числу подобных образовательных технологий можно отнести и оптимально организованную самостоятельную работу, способствующую укреплению учебной мотивации студентов, прививающую им профессионально значимые умения и навыки и позволяющую гармонизировать процессы взаимодействия субъектов образовательных систем. Открытым в данном случае остается вопрос поиска наиболее приемлемых подходов к регулированию процессов работы с материалом конкретных дисциплин. На наш взгляд, наиболее уместным в данном случае является применение современных инновационных социально-управленческих технологий, прежде всего, тайм-менеджмента.

Механизмы рационального обращения со временем рассматриваются в рамках значительной части современных отечественных и зарубежных концепций управления персоналом [7]. Руководители организаций различных форм собственности и рядовые сотрудники осознают ценность времени как редкого и невосполнимого ресурса. Задачей каждого преподавателя в современных условиях является привитие студентам понимания необходимости оптимального планирования собственных действий с целью всемерного сокращения непроизводительных временных затрат. Лишь в этом случае можно рассчитывать на оптимальных ход процессов самостоятельной работы студентов, становления их как эффективных профессионалов. Знакомство студентов с основными принципами педагогического тайм-менеджмента можно начать в рамках освоения ими вводных общепрофессиональных дисциплин, например, «Введение в профессию». На лекциях и семинарских занятиях по данным предметам преподаватели выпускающих кафедр познакомят первокурсников со способами работы с информацией и библиографическими источниками, системами учебных курсов, методами поиска и обработки данных посредством интернет-

технологий и т.д. Все это позволит с самого начала оптимизировать самостоятельную работу, в дальнейшем значительно облегчив освоение последующих учебных дисциплин.

Ранее мы рассматривали процессы успешного вхождения студентов – будущих менеджеров в профессиональную деятельность, отмечая особенности изменений существующей системы управленческих отношений [8]. Сейчас мы считаем возможным указать на актуальность подобных подходов для обучающихся по всем без исключения направлениям подготовки, а не только по управленческим. Утверждать подобное нам позволяет тот факт, что в современном мире эффективный профессионал должен быть способен регулировать свою деятельность, ежедневно принимая решения. Поэтому оптимально организованная самостоятельная работа студентов позволяет им идти вперед на пути своего становления в качестве субъектов труда, востребованных работодателями и способных принести обществу максимальную пользу.

Список литературы

1. Бакмаев А.Ш., Магомедов Ш.А. Компетентностный подход в подготовке магистров к профессионально-педагогической деятельности // Мир науки, культуры, образования. 2015. № 1 С. 28-30.

2. Хашхожева Д.А., Паритов А.Ю., Гелястанова М.Т., Махотлова З.А., Суншева Б.М., Аккизов А.Ю. Вовлеченность студентов в научно-исследовательскую работу и ее перспективы как элемента самостоятельной работы студента-магистранта // Современные проблемы науки и образования. 2017. № 3.; URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=26488 (дата обращения: 17.05.2019).

3. Ушатикова И.И., Ушатикова К.С. Внеаудиторная самостоятельная работа как средство самореализации студента вуза // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2017. № 4. С. 68-70.

4. Мамаева В.А. Формирование готовности студентов к самостоятельной работе средствами инновационных технологий: автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук. Махачкала, 2018. 25 с.

5. Будникова С.П. Проблемы вхождения в профессиональную деятельность у выпускников педагогических направлений подготовки // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов V Региональной научно-практической конференции с международным участием. 17 октября 2018 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2018. С. 23-26.

6. Сафонов К.Б. Проблемы оптимизации профессиональной подготовки студентов-менеджеров // Современные технологии подготовки кадров и повышения квалификации специалистов нефтегазового производства: тезисы Международной научно-практической конференции / Отв. редактор В.К. Тян. Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2014. С. 41.

7. Сафонов К.Б. Тайм-менеджмент и социокультурные факторы деятельности организации // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия Познание. 2016. № 9-10. – С. 86-88.

8. Сафонов К.Б. Особенности подготовки студентов-менеджеров к профессиональной деятельности в условиях гуманизации управленческих отношений // Современные технологии подготовки кадров и повышения квалификации специалистов нефтегазового производства: тезисы IV научно-практической конференции с международным участием / Отв. редактор В.К. Тян. Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2017. С. 58.

УДК 331.54:331.53

ОСОБЕННОСТИ HR-МЕНЕДЖМЕНТА В IT-ОРГАНИЗАЦИЯХ

Руцкая Е.Д., студент

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Беларусь

Управление персоналом становится все более актуальной проблемой работодателей, сталкивающихся с неэффективным использованием трудовых ресурсов.

Управление персоналом – область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование. Управление персоналом является неотъемлемой частью качественных систем управления организации.

Проблема реализации права на труд является одной из самых важных социальных проблем мирового масштаба. Трудовая дискриминация – недопустимое явление, с которым надо бороться.

В Республике Беларусь нет единого юридического определения понятию «дискриминация». На сегодняшний день многие работники привыкли к различным дискриминационным проявлениям, но дискриминация – это явление, которое минимизируется на уровне законодательства, а также усилиями активистов в ряде цивилизованных стран.

Тем самым возникает ряд дискриминационных предпосылок в процессе подбора персонала. Одним из таких примеров в подборе персонала для IT-организаций стала дискриминация по возрасту.

Дискриминация по возрасту или эйджизм – это дискриминация человека на основании его возраста. Проявляется в готовности воспринимать адекватно и сотрудничать лишь с теми людьми, кто соответствует некому заранее установленному критерию возраста.

По данным исследования hired.com абсолютное большинство вакансий в сфере информационных технологий (от Junior-специалиста и до более высоких должностей) приходится на специалистов в возрасте от 25 до 30 лет. Соискатели в возрасте старше 35 лет, принявшему решение переквалифицироваться в IT-специалиста, зачастую сталкиваются с проблемой возрастной дискриминации.

На одном из выступлений в Стэнфордском университете в начале 2000 гг., Марк Цукерберг предложил не нанимать в IT-компании сотрудников старше 30 лет и сказал ставшую знаменитой фразу: «Молодые люди попросту умнее», кото-

рая, по всей видимости, стала девизом Кремниевой долины. По данным исследования компании Statista, средний возраст сотрудников крупнейших технологических корпораций колеблется в диапазоне от 27 до 33 лет [3].

Данная проблема обусловлена рядом следующих причин.

1. В быстро меняющихся условиях современного мира и стремительных изменениях во всех сферах бизнеса культура работы на износ побуждает многие организации искать молодых специалистов. В условиях огромной конкуренции организации стремятся к максимально быстрому росту, поэтому на первый план выходит желание и стремление много и усердно работать, а не накопленный опыт и мастерство.

2. Большинство основателей IT-компаний очень молоды (например, основателям всемирно известных Google, Facebook и Apple было меньше 30 лет). Как следствие, возрастные ограничения возникают из-за нежелания брать в подчинение старших по возрасту.

3. Объективное несоответствие требованиям. Представители старшего возраста теряют интерес к изучению новых технологий, что является принципиально важным в IT-сфере. Таких сотрудников считают менее компетентными. Однако если человек продолжает учиться, узнавать новые технологии, любит свое дело и желает делиться своим опытом с окружающими, то это сделает его незаменимым специалистом в данной сфере.

Таким образом, возникает необходимость регулирования вопросов дискриминации по возрасту. На законодательном уровне закреплено, что наниматель не может устанавливать возрастные рамки.

Руководитель, заинтересованный в успехе своей организации, должен развивать в организации культуру, препятствующую эйджизму. Необходимо формировать новое понимание старения среди всех поколений людей. Такое понимание должно основываться на отказе от устаревшего восприятия людей старшего возраста, признании опыта и поиске способов лучшей организации общества. Мероприятия, которые могут помочь в борьбе с эйджизмом должны включать проведение коммуникационных кампаний по расширению знаний и улучшению понимания этой проблемы среди работодателей, принятие законов против дискриминации по возрастному признаку.

Однако возраст не проблема, если у работника есть необходимые рынку навыки. Важно правильно оценивать свои профессиональные способности. Главным секретом успеха является постоянное развитие: новые знания готовность меняться и способность смотреть на шаг вперед. Это поможет добиться успеха при трудоустройстве.

Список литературы

1. Ванкевич Е.В. Предупреждение рисков неустойчивости и незащищенности занятости // Вестник Белорусского государственного экономического университета. 2017. № 1. С. 5-13.

2. Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? // Вопросы экономики. 2017. № 11. С. 111-140.

3. Средний возраст сотрудников крупнейших технологических

корпораций [Электронный ресурс]. URL.: https://www.statista.com/statistics/653789/average-age-of-tech-company-employees/ (дата обращения : 23.09.2019).

УДК 376.42

ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СТАРШЕКЛАССНИКОВ С НАРУШЕНИЯМИ ИНТЕЛЛЕКТА В ПРОЦЕССЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ

Степанова Н.А., канд. психол. наук, доцент, Демина Н.С., магистрант
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого», Россия

Одной из основных задач подготовки школьников с интеллектуальными нарушениями к практической деятельности и самостоятельной жизни в современных общественно-экономических условиях является профессиональное ориентирование и определение у них профессионально важных качеств. Вместе с тем, решение этих задач осложняется психофизическими недостатками развития детей данной категории, несформированностью у них высших психических функций (в частности, недоразвитость операционных составляющих мышления, низкая критичность, неадекватность самооценки и т.д.).

Важным этапом работы в этом направлении является ориентирование учащихся в имеющихся специальностях, в том числе и на базе школьных учебных мастерских. В литературных источниках дается определение профессионального ориентирования, как комплексной научно обоснованной системы практических методов и средств воздействия на личность для обеспечения самостоятельного и осознанного выбора профессии, освоение и осуществление профессиональной деятельности на основе учета индивидуально-психологических свойств человека и потребностей рынка труда [4].

В процессе осуществления профессионального ориентирования наиболее важным является организация психолого-педагогического сопровождения старшеклассников с умственной отсталостью. Это проявляется в помощи школьникам справиться с личностными, образовательными и профессиональными проблемами; в обеспечении и формировании «образа Я» как субъекта будущей профессиональной деятельности, выявлении и оценке специфических свойств и качеств человека, позволяющих успешно заниматься конкретными видами профессиональной деятельности; определении характерных требований к человеку по различным видам профессиональной деятельности и формировании умения сравнивать их с «образом Я»; поиске методов и средств воздействия на человека с целью коррекции уровня его притязаний и развития отдельных профессионально важных качеств в процессе профессионального обучения.

В исследованиях И.В. Татьянчиковой рассмотрены жизненные ориентации умственно отсталых старшеклассников в сфере профессиональной и непрофессиональной деятельности. В частности, выявлено, что на становление профессиональной ориентации значительное влияние оказывает школа, в которой учатся эти дети, и особенно организация психолого-педагогического сопровождения [5].

Большинство старшеклассников имеют планы на профессии, которые изучаются в школе. В то же время значительная часть учащихся имеют нереальные профессиональные планы, поскольку они рассматривают профессиональную деятельность не соответствующую их возможностям.

Итак, неадекватная, завышенная самооценка личной профессиональной пригодности является одним из существенных недостатков планирования умственно отсталыми старшеклассниками своих перспектив относительно профессиональной деятельности.

Задача психолого-педагогического сопровождения состоит в том, чтобы каждый ученик овладел способами профессиональной деятельности, развил свои потенциальные ресурсы и способности, мог задать себе вопрос о том, где и как он может использовать свои знания и умения, как реализовывать свои жизненные планы. По мнению ученых-дефектологов (В.И. Бондарь, Г.М. Дульнев, С.Л. Мирский, Г.М. Мерсиянова, К.М. Турчинская и др.), индивидуально-типологические особенности школьников, их потенциальные возможности овладения той или иной профессией (способности, умения, навыки, знания), общее состояние здоровья должны учитываться при определении профессиональной направленности этих детей.

Также, при проведении профориентационной работы необходимо учитывать основные факторы выбора профессии старшеклассниками. Существует три «кита» профессионального ориентирования: учёт желаний («хочу»), учёт возможностей («могу»), учёт потребностей рынка («надо»). Профориентационная работа будет эффективной при учёте всех трех факторов. Изучение указанных составляющих позволит сделать психолого-педагогический вывод о пригодности учащихся данной категории к определенным видам труда, спрогнозировать стабильность их деятельности по выбранной специальности.

Как отмечают исследователи, определяющими предпосылками оптимального методического подхода в профессиональной ориентации является ее многоплановость и комплексность, учет особенностей лиц с умственной отсталостью [1].

Итак, изучение профессиональных качеств школьников имеет целью своевременное определение их склонностей к определенным видам деятельности. Инструментарием, обеспечивающим решение этих задач должны быть методики, которые унифицированы и адаптированы к образовательному уровню школьников, а также соответствующие требованиям объективности и надежности.

Для диагностики профессионального самоопределения старшеклассников с нарушением интеллекта нами определены следующие методики:

Дифференциально-диагностический опросник (Е.А. Климов), Опросник про-профессиональных склонностей (Л. Йовайши), «Матрица выбора профессии» (Г.В. Резапкина), Опросник профессиональных установок подростка (И.М. Кондаков), Тест «Смысложизненные ориентации» (СЖО) (адаптирован Д.А. Леонтьевым), «Ценностные ориентации» (М. Рокич).

Результаты, полученные в ходе проведения диагностической программы, позволят выявить основные направления и пути осуществления профессионального ориентирования старшеклассников для обеспечения самостоятельной деятельности в соответствии с его знаниями, умениями и психофизическими возможностями.

Учитывая психофизиологические и возрастные особенности умственно отсталых школьников, можно выделить следующие этапы организации профориентационной работы в специальной (коррекционной) школе:

I этап (1-4 классы): формирование у младших школьников ценностного отношения к труду, понимание его роли в жизни человека и общества; знакомство с различными видами профессий;

II этап (5-7 классы): развитие у учащихся с интеллектуальными нарушениями личностного смысла в приобретении познавательного опыта и интереса к профессиональной деятельности; формирование представления о собственных интересах и возможностях (формирование образа "Я"; приобретение первоначального опыта в различных сферах профессиональной практики: технике, искусстве, медицине, экономике и культуре).

III (8-9 классы): уточнение образовательного запроса на внеклассных занятиях и других курсах по выбору; групповое и индивидуальное консультирование с целью выявления и формирования адекватного принятия решения о выборе профиля обучения; формирование образовательного запроса, который отвечает интересам и способностям, ценностным ориентирам;

IV (9-10 классы): формирование профессиональных качеств в выбранном виде труда; коррекция профессиональных планов, оценка готовности к выбранной деятельности [3].

Комплексная программа профориентационной работы с учащимися старших классов специальной (коррекционной) школы должна включать:

1. Профориентационные мероприятия с методическими объединениями школы (обсуждение вопроса о проведении учителями профинформационной работы с учащимися на уроках, о формах индивидуальной работы с учениками, о подборе профориентационных материалов для оформления учебных кабинетов и др.).

2. Планирование профориентационной работы классных руководителей (знакомство учащихся с различными отраслями хозяйства и отдельных профессий, изучение и систематическое фиксирование результатов изучения интересов, склонностей и способностей учащихся, обсуждение в индивидуальных беседах с родителями и учениками возможных сфер будущей деятельности и др.).

3. Планирование профориентационной работы с учителями.

4. Планирование профориентационной работы школьной библиотеки

(подбор и комплектование литературы профориентационной направленности, пропаганда литературы, которая помогает ученикам в выборе профессии и др.).

5. Планирование профориентационной работы родительского комитета школы (организация цикла бесед с родителями по проблеме сознательного выбора профессии, проведение анкетирования родителей с целью выявления отношения к выбору профессии их детьми, привлечение родителей к участию в оформлении школьного кабинета профориентации и др.).

Таким образом, программа психолого-педагогического сопровождения в специальной (коррекционной) школе для школьников с интеллектуальными нарушениями должна предусматривать комплексную организацию работы всего коллектива школы с привлечением родителей, повышение уровня профессионального самоопределения учащихся старших классов с интеллектуальными нарушениями; развитие трудовых и личностных умений и навыков, улучшение состояния трудоустройства учащихся данной категории.

Список литературы

1. Богданова Т.Г., Степанова Н.А., Вовненко К.Б., Попова Т.М. Социальная адаптация, реабилитация и профессиональная ориентация лиц с ограниченными возможностями здоровья. М.: Академия, 2014. 240 с.

2. Высоцкая А. Н. Коммуникативные умения как фактор производственной адаптации умственно отсталых старшеклассников // Дефектология. № 1. 1997. С. 13-18.

3. Лернер П.С. Проектирование образовательной среды по формированию профориентационно значимых компетентностей учащихся // Школьные технологии, 2007- № 5. С. 86-92.

4. Резапкина Г. В. Отбор в профильные классы. М.: Генезис, 2005.

5. Татьянчикова И. В. Особенности формирования жизненных ориентаций у учащихся вспомогательной школы: Автореф. дис. на получение наук. степени канд. пед. наук. М., 1999. 20 с.

УДК 331.53

ТЕОРИЯ ПОКОЛЕНИЙ В СИСТЕМЕ НАЙМА, ПОДБОРА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Требушкова Е.И., специалист центра трудоустройства выпускников
ФГОБУ ВО «Юго-Западный государственный университет», Россия

Люди, имеющие то или иное отношение к подбору кадров, всё чаще сегодня могут слышать о неких поколениях X, Y и Z. Согласно мнению специалистов, теория поколений открывает новые возможности и для создания команды, и для работы с ней.

Впервые об особенностях возрастных различий заговорили в 1991 году два человека – исследователи из США Нейл Хоув и Уильям Штраус. Они создали теорию, которая основывалась на различиях в ценностях людей разных поколений. Ими была изучена взаимосвязь базовых ценностей нескольких

поколений с ситуациями в экономике и политике, технологическим развитием общества, социальными факторами, и т.д. Согласно данной теории, формирование базовых ценностей происходит в возрасте до 12—14 лет.

Разрабатывая механизмы нефинансовой мотивации персонала, HR-специалисты поделили сотрудников на социальные, гендерные и возрастные группы. «Теория поколений» популярна в США и Европе, хорошо известна менеджерам по персоналу в России, но практического применения в России почти не находит.

HR-специалисты признают важность мотивации персонала. Задумываются о необходимости мотивации персонала абсолютно все крупные и средние компании. В момент перехода от малого бизнеса к среднему любой руководитель должен научиться системно подходить к вопросам мотивации. Даже небольшие компании интуитивно мотивируют персонал — позитивно или негативно. Позицию «незаменимых работников нет» HR-специалисты считают непродуктивной, и уверены, что ни к чему хорошему она компанию не приведет. Люди, которые ориентированы на результат и перспективу, точно так же, как и лентяи, есть в каждом поколении.

Практикующие HR-специалисты отмечают, что кризис только обострил внимание организаций к мотивации. В условиях кризиса особое внимание уделяли ключевым сотрудникам, именно для них строилась система мотивации мотивация. Сегодняшний, посткризисный рынок труда – это рынок скорее кандидата, а не работодателя. Сегодня, мотивируя сотрудников, HR-менеджеры уделяют больше внимания их личности. Эта тенденция существует уже более двух лет, и родилась она в посткризисный период, когда закончилась гонка заработных плат, и персонал стали мотивировать не только материально, а стали уделять внимание нематериальным факторам. Нематериальные стимулы работают лишь тогда, когда совпадают с внутренними пристрастиями, ценностями сотрудников. И работодатели начали искать разные подходы для понимания и систематизации факторов, которые оказывают влияние на потребности персонала.

В связи с этим новую популярность обрели теории, детально определяющие гендерные, психологические и возрастные черты сотрудников. Именно в этом контексте «Теория поколений» – воспринимается как инструмент в работе с персоналом (рисунок).

Российские HR-специалисты встретили «Теорию поколений» с разной степенью скептицизма. Теорий мотивации очень много, и большинство профессиональных менеджеров по персоналу так или иначе все эти теории изучают.

Трендом последнего времени становится финансовая мотивация «за результат». Руководители стремятся все сильнее сократить окладную часть, обещая неограниченные бонусы, и бонусная система мотивации проникает во все подразделения компаний. Топ-менеджеры и продавцы должны быть переведены на систему оплаты 10–20% оклада к 90% бонусов. По его оценке, примерно только 10% организаций уже применяют такую систему, так как никто не готов к такому значительному разрыву.

Поколение Беби-бумеры

- **1945–1965 гг.**
- Идеализм, оптимизм, имидж, молодость, здоровье, работа, ориентация на команду, личностный рост, личное вознаграждение и статус, вовлеченность, отличные характеристики, профессионалы в СМИ, подчеркивают гендерную привлекательность, ностальгия и религиозность

Поколение X

- **1965–1984 гг.**
- Изменения, выбор, глобальная информированность, техно-грамотность, индивидуализм, выживание, обучение в течение всей жизни, неформальность, поиск эмоций и страха, прагматизм, надежда на себя, равноправие

Поколение Y

- **1984–2000 гг.**
- Изменения, оптимизм, общительность, уверенность в себе, разнообразие, подчиненность, ориентация на улице, немедленное вознаграждение, гражданский долг, мораль, достижение, наивность, профи в технике

Теория поколений

В структуре добывающих подразделений, например менеджеров по продажам, это должно быть соотношение примерно 30 % оклад, 70 % – бонусная часть. Всё зависит от типа продаж, бизнеса и стратегии компании. По недобывающим сервисным подразделениям правильное соотношение – примерно 70 % на 30 %.

Большой бонусной части противятся и сотрудники. Когда подбирается персонал, кандидатам, которые приходят, довольно трудно объяснить, что такая система для них же более выгодна. И здесь сказывается разница в ценностях поколений. Для поколения X интереснее меньшее соотношение бонусной части к окладной, то есть чем больше оклад, тем лучше.

Чем меньше привязка оплаты к результату, тем охотнее поколение X будет соглашаться на работу. Поколение Y больше склонно идти на риски, но эти риски должны быть оправданы.

Поэтому с ними проще выстраивать отношения, когда предлагается небольшая окладная часть и довольно большой бонус. Общий совокупный размер заработной платы для поколения Y должен быть больше, чем у поколения X.

В ближайшее десятилетие в компаниях рядом будут работать три разных поколения людей: X, У и Z – с разным понимание карьерного развития, отношением к деньгам и технологическими компетенциями и абсолютно различными «драйверами» выбора работодателя. Сейчас уже не компания выбирает молодого специалиста, а он выбирает компанию. Для обеспечения

успеха в конкурентной борьбе компании меняют свое отношение к кандидатам и строят его так же, как и отношение к потребителям.

Список литературы

1 Дубин Б. В. Поколение: социологические границы понятия // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2012. № 2 (58).

2 Лисовский В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России: Учебное пособие. СПб.: СПбГУП, 2015.

3 Вишневский Ю.Р., Шапко В.Т. Социология молодежи. Н. Тагил, 1995.

4. Левада Ю.А. Поколения XX века: возможности исследования // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2011. № 5 (55).

УДК 331.53

РАБОТА И УЧЕБА: СУБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА СОВМЕЩЕНИЯ

Чубаков А.В., Панфилов В.А., магистранты

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия,

Синёва Т.Н., выпускник, специалист

Туркменистан

Вопрос совмещения учёбы с работой весьма актуальный для современной молодёжи [3], так как касается как образовательного процесса и подготовки высокопрофессиональных кадров, так и социальная ситуация для общества с его современными запросами и вызовами, где материальный аспект весом.

По статистике множественные причины влияют на выбор совмещения работы и учёбы (рисунок).

Однако авторский коллектив сформировал свою субъективно-вещественную оценку совмещения работы и учёбы, причём сделал это на образовательном уровне старших (преддипломных) курсов и обучения в магистратуре по техническим и туристическим направления подготовки.

Определены две категории.

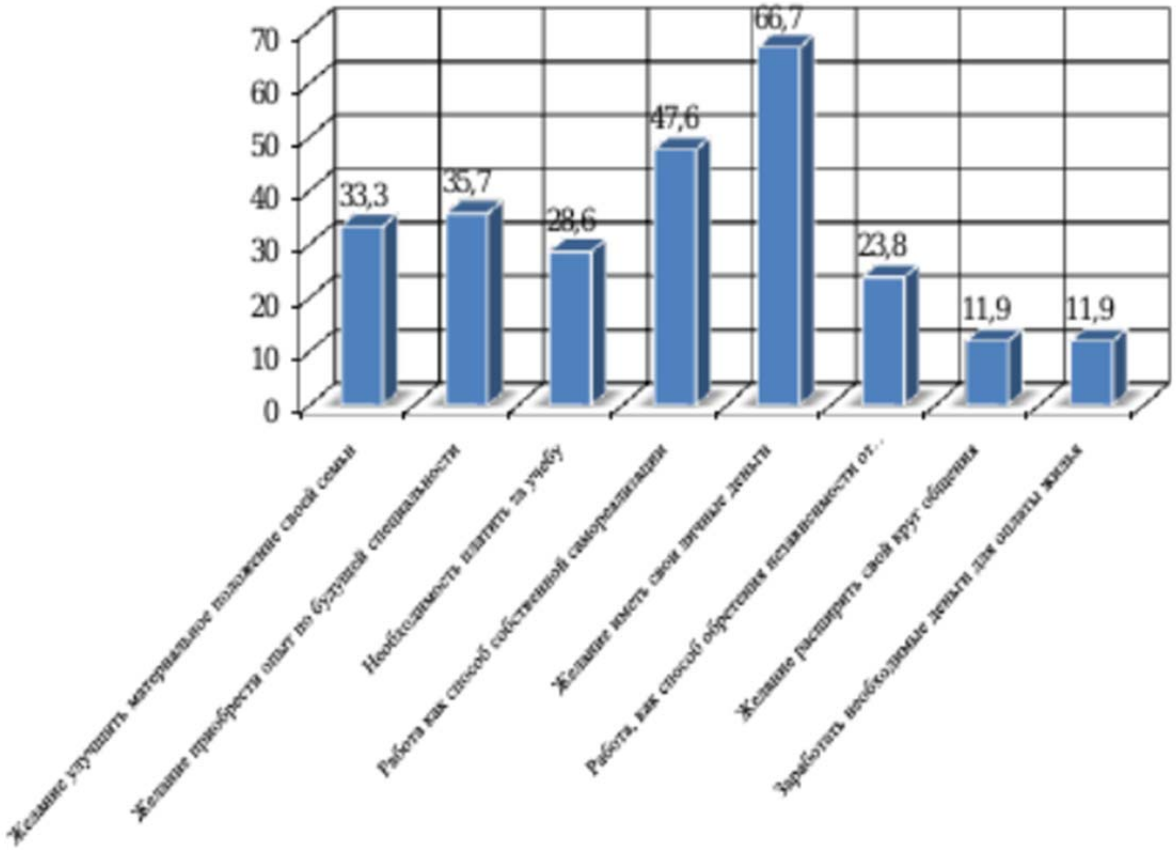
Положительные аспекты совмещения работы и учёбы:

1. Материальная поддержка студенты и магистра в условиях ярко-выраженного потребительского образа жизни населения России.

Это характеризуется высоким материальным запросом населения на услуги и товары в рамках социальных уровней и взаимоотношения. Для отдельных студентов это также характеризуется фактором независимости в том числе, от родителей, существование в условиях коммерческого обучения и высокой личностной или семейной закредитованности.

2. Получение весьма значимого и востребованного опыта в рамках направления подготовки или смежного с ними, или в рамках личностного компетентностного развития.

Современная ситуация на рынке труда [2] указывает на требование работодателей к наличию у соискателей, даже окончивших недавно вуз, опыта, измеряемого подчас 1-2 годами. В этих условиях подработка позволяет сформировать этот опыт. С другой стороны ряд профессиональных образовательных организаций поддерживает работу студентов на предприятиях и в организациях – партнёров, что позволяет дополнить образовательный аспект практикой, улучшить отношение системы «университет-предприятие». Такая причина весьма ярко доказывается примером IT-направлений подготовки, где фрилансер давно распространённый формат занятости, позволяющим комбинировать его с учёбой.



Мотивы, побуждающие студентов совмещать учебу и работу (%) [5]

3. Формирование уникального системного подхода к личностному становлению молодого специалиста.

Это означает, что обучение и работа требуют весьма ответственного распределения сил и средств, тайм-менеджмент, ценностное переоценивание, развитие новых компетенций, оптимизация деятельности. Таким образом, студент учиться совмещать, казалось бы, не совместимое, отбрасывать лишнее, комплексно решать задачи.

Оценки рекрутеров показывает, что выпускник, который говорит, что не имеет опыта по причине занятости на учёбы, характеризуется негативно, так как это связано с его неумением работать в сложных условиях и процессах, определённая непрофессиональная негибкость.

4. В условиях быстротекущих жизненных процессов важен нетворкинг.

В условиях ускорившихся процессах в обществе, в профессии важным становиться формирование своего портфолио и налаживание перспективных связей и «знакомств». Для студентов, живущих в быстром темпе важно успевать налаживать контакты, формировать собственный статус, определять положения и контакт-группу в профессиональном и личностном плане.

Именно работа во время учёбы (параллельно, замещая, дополняя, совмещая) позволяет это сделать.

5. Непосредственное совмещение.

На сегодня уже достаточно развита система совмещения учебы с функциональными элементами на уровне занятости. Так студенты на кафедрах, открытых при предприятиях могут учиться и работать одновременно или проходить оплачиваемую практику и стажировку. Высоким уровнем развития является деятельность в малых инновационных предприятиях [6] при вузах, например при бизнес-инкубаторах, работа над научными проектами [1] в рамках оплачиваемых грантов.

Отрицательные аспекты совмещения работы и учёбы:

1. Качественные потери.

В рамках высокой деятельностной активности при совмещении учебы и работы авторы видят серьёзную проблему не в полной возможности погрузиться в реализацию требуемых функций. В этих условиях либо студент начинает плохо учиться, либо некачественно работать, либо оба случая сразу. Такие условия формируется имеющей фактической ограниченностью ресурсов человека и личности.

2. Фактическая угроза прекращения деятельности или учёбы.

Ряд организаций-работодателей негативно относятся к учёбе своих работников, так как та требует времени, которое затрагивает и рабочие периоды. Встречаются моменты, когда работодатель заставляет уходить с учёбы, причём навсегда: например, не отпуская на сессии. С другой стороны, молодые люди, достигающие весомых результатов в работе, обесценивают своё восприятие учёбы и её потенциала, и прекращают учиться.

Также, однозначно, в Трудовом кодексе отмечено [7], что студент, обучающийся на очной форме, может работать на установленных договором условиях, часто отличающихся от полной занятости. При этом профессиональная образовательная организация за счёт негибкой системы не даёт, в полной мере, возможности работать или обеспечивает ситуацию накопления академической задолженности без фактической возможности с ней рассчитаться.

Безусловно, отмеченные положительные и отрицательные аспекты совмещения учебы и работы являются весьма широкой проблематикой научно-исследовательского плана различных наук, однако её авторское видение [4] представляет интересный фактический материал.

Список литературы

1. Морозов В.Б. Научно-исследовательская работа студентов как элемент методики высшего профессионального образования на кафедре

«Технологические системы пищевых и перерабатывающих производств» // Из-Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-2. С. 371-376.

2. Морозов В.Б. Научно-методические аспекты формирования профессиональных компетенций рекрута у студентов и выпускников технических специальностей // Известия ТулГУ. Серия Технические науки. Вып. 7 . Ч. 2. 2013. С. 376-383.

3. Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч.2. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 83-87.

4. Синёва Т.Н. Исследование вопросов рекрутинговой социализации как эффективного приёма развития трудоустройства молодёжи / VII Тульский молодёжный экономический конкурс инновационных проектов и идей: сборник тезисов работ; под ред. Ю.Д. Землякова. Тула: Имидж Принт, 2016. С. 485-489.

5. Совмещение учёбы и работы в студенческой среде: социологические заметки / М.В. Заплаткин [и др.]. // Вестник НГУ им. Р.Е. Алексеева. Серия «Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии». №. 4. С. 33-41.

6. Сосков В.Б. Научная и академическая оценка актуальности, сути и проблем инновационной деятельности в России // Инженерное образование. 2009. № 5. С. 92-97.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019).

УДК 331.5:378

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ РАБОТЫ С ВЫПУСКНИКАМИ

Широкова Л.В., канд. экон. наук,
начальник центра трудоустройства выпускников
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», Россия

GraduateRecruitmentPrograms – программы набора выпускников – это передовой метод привлечения молодых специалистов. Он нацелен на отбор «лучших из лучших». Коэффициент отбора может достигать нескольких сотен человек на одно место. Работа в крупной компании заманчива для каждого выпускника, но из-за серьёзности и ответственности отбор на эту программу очень строг. От кандидатов, как правило, не требуют специфического образования и опыта работы, компания анализирует личностные и деловые качества выпускников, определяет их потенциал.

Так на программы стажировок для студентов и выпускников JUMP и JUMP to WIN компании JTI в России приглашаются студенты 3-6 курсов или выпускники (2 года после окончания ВУЗа), свободно владеющие английским языком (не ниже уровня upper-intermediate), обладающие аналитическим мышлением и отличными коммуникативными навыками, с хорошим уровнем владения PC (Excel, Outlook, PowerPoint, Word) и желанием развиваться и повышать свой профессиональный уровень.

Важным аспектом реализации GRP является определение критериев ее эффективности, позволяющее, с одной стороны, постоянно совершенствовать систему привлечения и подбора молодежи, а с другой - оптимизировать затраты на рекрутмент. К снижению эффективности GRP приводят как объективные причины (неразвитость HR-бренда, низкое зарплатное предложение, отсутствие на территории отбора достаточного количества кандидатов требуемого возраста и профиля и др.) так и субъективные, связанные с ошибками в позиционирования программы, в отборе кандидатов, в процессе организации и проведения самой программы (табл. 1).

Специалисты выделяют 4 основные составляющие успеха любой GRP: поддержка топ-менеджмента компании; инициативная команда; бюджет; относительно свободная корпоративная культура, позволяющая экспериментировать и генерировать новые идеи.

Показатели эффективности работы рекрутера в целом представлены следующим набором:

– стоимость закрытия вакансии;
– количество закрытых вакансий;
– качество подбора (удовлетворенность менеджеров и карьерный рост вновь нанятых).

Данный состав показателей исходит из концепции, что качественный рекрутинг характеризуется скоростью, количеством и стоимостью закрытых вакансий. Однако с использованием данного подхода невозможно полноценно оценить результаты GRP, где главную роль играет качество процесса привлечения, отбора и найма. Качество graduate-рекрутмента как долгосрочной стратегии управления персоналом компании должно оцениваться не на этапе входа в компанию, а в виде отдачи от новичка и ценности для команды и вклада в общей результат работы компании. Цель graduate-рекрутмента - находить и привлекать именно тех, кандидатов, которые смогут стать высокопродуктивными сотрудниками и приносить отдачу для компании.

Для оценки результативности рекрутмента с использованием GRPсостав показателей требует значительного расширения. В табл. 2 представлен обобщенный набор таких показателей, составленный в результате обобщения и систематизации передового опыта российских компаний, развивающих деятельность по привлечению молодых специалистов.

Временной период оценки 1-2 года. Это связано с тем, что средний срок работы в одной компании снижается, и сегодня данный показатель среди сотрудников возрастом до 30 лет – менее 1,5 лет.

Таблица 1 – Основные ошибки при реализации GRP

Формат	Ошибки	Пути решения и эффективные инструменты
Практика	Оформление на практику всех, кого направит вуз. Направление практикантов в подразделения, не заинтересованные в новых сотрудниках (укомплектованный штат). Отстранение практиканта от реальных задач. Незадействованность практиканта по причине «ничего не умеет», «глаза не горят», «за две недели ничему научит нельзя» и пр.	Вовлечение практикантов в проекты. Содействие в написании диплома. Задействованность в течение всего времени практики. Персональная ответственность руководителя практики от предприятия за результаты практики. Организация предварительного отбора практикантов. Совместная разработка преподавателем и руководителем практики от предприятия производственных задач для практикантов. Анкетирование студентов до и после прохождения практики. Проведение конференций по итогам практики с участием представителей компании.
Стажировка	Неопытные наставники. Отсутствие личной заинтересованности наставника в результатах стажировки. Запуск информационной кампании во время сессии или каникул студентов. «Бесполезность» работ стажера. Наем стажеров для выполнения рутинной работы. Жесткое ограничение круга обязанностей стажера. Закрепление стажера за одним подразделением.	Структурированная программа стажировки. Критерии оценки результатов стажировки. Наставник-руководитель стажировки. Определение ответственности стажера за проделанную работу. Организация стажировки в разных подразделениях компании. Позиционирование наставничества как опыта управленческой деятельности. Внутрикорпоративные знаки отличия для наставников.
Программы набора выпускников	Отсутствие формализованной цели программы. Игнорирование опыта партнеров и конкурентов. Игнорирование потребностей и интересов потенциальных участников. Отсутствие постоянной коммуникации с аудиторией по ходу проекта.	Анализ рынка GR на территории реализации программы. Маркетинговые исследования целевой аудитории. Использование широкого спектра каналов для коммуникации с участниками. Проведение семинаров, вебинаров встреч с участниками в процессе реализации проекта.

Помимо количественных, есть целый ряд и качественных результатов GRP. Так Ростелеком в своей стажерской программе 2019 года поставила помимо стандартных целевых показателей три цели: WOW-эффект, нон-конформизм, мощный эмоциональный контакт.

Таблица 2 – Показатели оценки результативности GRP

Школьники	Студенты/выпускники	Молодые специалисты
Доля выпускников специализированных (корпоративных) классов, поступивших на соответствующие направления подготовки в вузы (%) Доля участников корпоративных программ со школьниками, поступивших на соответствующие направления подготовки в вузы (%) Доля участников корпоративных программ со школьниками, поступивших в вузы на условиях целевого приема (%) Широта охвата аудитории (чел.) Глубина охвата аудитории (количество возрастных групп) География проекта (количество регионов, населенных пунктов) Количество потенциальных работников, впервые узнавших о компании (чел.)	Доля участников проекта, заинтересованных работать в компании от общего числа участников (%) Отношение ежегодного притока молодых сотрудников в компанию к общей потребности в персонале (%) Средние затраты на заполнение одной вакансии (руб.) Среднее время заполнения вакансии(дней) Конкурс на место среди внешних кандидатов, (чел./место) Конкурс на открытую вакансию (чел./место) Коэффициент принятия предложений выпускниками GRP, как отношение общего количества принятых предложений к общему количеству сделанных предложений (%) Широта охвата аудитории (чел.) География проекта (количество регионов, населенных пунктов) Количество потенциальных работников, впервые узнавших о компании (чел.)	Для молодых сотрудников, делающих первый шаг в карьере в течение 1-2 лет после выпуска (%) Доля идей, поданных молодыми сотрудниками от общего числа идей сотрудников, принятых к реализации (%) Численность сотрудников, принявшая участие в молодежных проектах компании (чел.) Текучесть среди молодых сотрудников, отработавших менее года (%) Доля выпускников программы, назначенных на руководящие должности в течение определенного периода (%)

При формировании списка показателей эффективности GRP и их критериев необходимо придерживаться следующего алгоритма:

1) соотнести цели подбора со стратегией компании;

2) определить задачи GRP;

3) установить показатели работы HR-департамента как с точки зрения качества выполнения задач, так и их количества;

4) определить источник получения данных для формирования значений показателей;

5) составить методику расчета показателей.

Все эти действия относятся к этапу разработки программы и осуществляются строго до ее начала.

Для более точной оценки долгосрочных инвестиций, необходимых для развития человеческого капитала компании и повышения эффективности graduate-рекрутмента, важно максимально полно оценивать все виды затрат, связанных с привлечением, подбором кандидатов и непосредственно проведением мероприятий. Особо важно в этой связи проводить мониторинг и оценку внутренних финансовых показателей, отражающих использование не всегда очевидных денежных и временных ресурсов компании.

Список литературы

1. Широкова Л.В. Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом: учебное пособие / Л.В. Широкова; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск, 2019. 136 с.

2. Некрасова, Н.А. Источники накопления и составляющие человеческого капитала / Н.А. Некрасова, Е.В. Харченко // Креативная экономика. 2014. № 3 (87). С. 11-22.

3. Окунькова Е.А. Инновационные технологии рекрутмента /Е.А. Окунькова // Сборник научных статей 7-й Международной научно-практической конференции «Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика». 2017. С. 20-24.

Секция 3
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

УДК 378

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ КАК ФАКТОР РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОРГАНИЗАЦИЯМИ-РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Декина Е.В., канд. психол. наук, доцент,
Брешковская К.Ю., канд. пед. наук, доцент
ФГБОУ «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», Россия

Профессиональное становление в новых социально-экономических условиях предполагает карьерное самопродвижение, профессиональный рост, восхождение к профессионализму, развитие индивидуальности, в том числе в будущей профессии и т.д. Профессиональное становление может быть основано на сочетании двух подходов: индивидуально-развивающий и социально-синергетический. Обучение студентов в вузе предполагает становление индивидуальности в учебно-воспитательном процессе, где социальные и личностные отношения реализуются в специально организованных условиях для опережающего их развития. Для молодого человека важно «нахождение индивидуального, подлинно собственного отношения к социальной реальности, к своей культуре и к своему времени» [4]. Являясь важной составляющей профессионального становления, социально-синергетический подход призван обеспечить качественную подготовку во всех сферах общества и государства. В этих условиях процесс рекрутинговой социализации представляет собой последовательное прохождение студентом ряда разнообразных практик в период обучения в вузе, в числе которых важной является производственная практика, так как студент выступает субъектом будущей профессиональной деятельности.

Производственная практика способствует развитию:

- профессиональных компетенций психолога, способного самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость психолого-педагогической деятельности, нести этическую и нравственную ответственность за ее результаты;

- профессионального самопознания и саморазвития, рефлексии своих способностей, как действительно своих, что соответствует возрастным особен-

ностям студенческого периода жизни [4].Рефлексия включает в себя: умение фиксировать, анализировать свои чувства и чувства других; отношения, позиции в разных системах психолого-педагогического взаимодействия - «учитель - ученик», «ученик – группа учащихся», «учитель - родители», «учитель - администрация» и др.; моделей их поведения; ценностей и профессионально-личностных ожиданий; способов деятельности (учебно-профессиональной, проектной, научно-исследовательской, творческой и т.д.).

Технология организации и проведения производственной практики предполагает реализацию следующих этапов:

- осознание целей практики с учетом запросов общества, потребностей организаций-работодателей;
- ориентировку в выборе стажировочной площадки с учетом современных требований к ним;
- взаимодействие различных специалистов в организации и проведении практики (классного руководителя, социального педагога, психолога, медиатора, специалиста по работе с молодежью и т.д.), работу с общественными организациями образовательного учреждения (добровольческими и т.д.);
- моделирование предстоящей деятельности на практике;
- создание условий и осуществление непосредственного взаимодействия наставников (руководителей) от профильной организации и вуза;
- корректировка заданий практики с учетом индивидуальной траектории студента и запросов организаций-работодателей;
- трансляция собственных достижений при реализации целей деятельности, демонстрация эффективных путей их достижения;
- анализ хода результатов осуществленной технологии; программ, проектов, выстраивание индивидуального стиля деятельности.

В индивидуальном задании учитываются интересы студентов, запросы баз практики, которые способствуют установлению школьно-вузовского партнерства по различным направлениям: сопровождение добровольческого движения, Российского движения школьников, профессионального самоопределения, развитие ученического самоуправления, формирование здорового образа жизни и т.д.

Практика призвана обеспечить связь теоретических и практических знаний студентов, устанавливать тесное сотрудничество вуза и организаций-работодателей на основе принципов научности, системности, высокой организованности, непрерывности и открытости на протяжении всех лет обучения студентов в вузе. Практика направлена на решение следующих задач: помощь в осознанном выборе индивидуального профессионального пути; развитие интереса к педагогической профессии; сформированность положительной установки на психолого-педагогическую деятельность; помощь вхождения студентов в психолого-педагогическую культуру; раскрытие возможностей будущей профессии для творческой самореализации и индивидуализации.

Содержательную базу для апробации заданий практики студенты получают в процессе аудиторных занятий, включающих теоретическое ознакомление с основами психолого-педагогических знаний, и в ходе внеаудиторной ра-

боты, которая включает конференции, открытые лектории, интерактивные семинары, мастер-классы, участие студентов в работе различных кружков и секций с участием работодателей и т.д. [2].

Если на начальных курсах задания практики обращены на изучение возрастных особенностей детей для эффективного взаимодействия с ними в образовательных, социально-психологических учреждениях, детских оздоровительных и пришкольных лагерях и т.д., ознакомление с элементами психодиагностики и психокоррекции для выявления проблемных ситуаций, конфликтов и способов их решения, составления психолого-педагогических рекомендаций для разных категорий детей и молодежи, то производственная практика на старших курсах связана с самостоятельной деятельностью студента в качестве педагога-психолога. Студенты анализируют актуальное и перспективное направления деятельности психолога, участвуют в диагностических обследованиях, составляют и реализуют диагностическую и коррекционно-развивающую программы. Результаты проведенных исследований лежат в основе выпускных квалификационных работ, коррекционно-развивающие программы вводятся в практику работы многих образовательных и социально-психологических учреждений г. Тулы и области. Для овладения различными направлениями деятельности педагога-психолога на всех тапах детства свою эффективность показали следующие задания: проектирование развивающего образа жизни личности, психологическое обеспечение процессов развития и воспитания учащихся, составление психологического портрета индивидуальности учащихся, в оказание психологической помощи при работе с семьей ребенка, педагогами и воспитателями, профилактика и коррекция отклонений в развитии и поведении детей, овладение диагностическими методиками изучения возрастных закономерностей развития и др.

Внедрение новых стандартов, формирование компетентной личности современного педагога-психолога, способного решать нестандартные профессиональные задачи, работать с разными категориями детей и молодежи, использовать разнообразные психолого-педагогические технологии предусматривает необходимость увеличения часов на практику, самостоятельную работу, организацию консультаций с использованием медиа-образовательного пространства.

Производственный блок включает педагогическую, технологическую (проектно-технологическую) практику и научно-исследовательскую работу [1]. Педагогическая практика проводится в детских оздоровительных и пришкольных лагерях. В рамках данной практики осуществляется знакомство с методическим, нормативно-правовым, психолого-педагогическим обеспечением деятельности вожатого в ДОЛ и пришкольных лагерях; освоение функциональных обязанностей вожатого, разработка и проведение воспитательных мероприятий, психолого-педагогическое сопровождение учащихся, выстраивание индивидуальной траектории развития воспитанников в условиях ДОЛ. Важным аспектом ее прохождения является практика по профилю, в рамках которой студенты осуществляют педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний; освоение психолого-педагогические технологий в профессиональной

деятельности, необходимых для индивидуализации развития, воспитания, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей и др.; взаимодействие с детьми и другими вожатыми в направлении проектирования развивающих программ, направленных на духовно-нравственное воспитание, развитие базовых национальных ценностей, профессионального самоопределения, умений общаться и взаимодействовать с другими и др.

В рамках производственной практики большое значение имеет технологическая (проектно-технологическая) практика, включающая овладение технологиями в соответствии с осваиваемыми видами профессиональной деятельности (технологией эффективного психолого-педагогического общения и взаимодействия субъектов образовательного процесса); знакомство с принципами и правилами организации совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, технологией формирования психологически комфортной и безопасной образовательной среды в образовательном учреждении.

В логике приобретения необходимых профессиональных компетенций завершающим этапом является научно-исследовательская работа, предполагающая подбор диагностического инструментария, организацию и проведение психолого-педагогической диагностики особенностей обучающихся, в том числе с ОВЗ, испытывающих трудности в освоении основной образовательной программы, в развитии и социальной адаптации с использованием стандартизированного инструментария и обработку полученных результатов; разработку программы психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, профилактики, направленной на предупреждение возможных нарушений в развитии личности и индивидуальности ребёнка, межличностных отношений в семье и с социальным окружением; программы психологической коррекции поведения и развития детей и обучающихся группы риска. Осуществляется написание эссе, тезисов, участие в конференциях по результатам научно-исследовательской деятельности студентов. Ведущей сферой деятельности становится труд с соответствующей дифференциацией профессиональных ролей.

Для осуществления рекрутинговой социализации [3] особую актуальность приобретают научные, проектные мероприятия на стажировочных площадках при участии наставников. Наиболее эффективными формами их проведения являются: открытый микрофон, «задай вопрос специалисту», обмен мнениями, дискуссия, разработка и апробация проектов и программ и т.д. В настоящее время значительную помощь в поиске актуальных проблем (кейсов) от работодателей демонстрирует сайт «Профстажировки.РФ.2.0». Анализ таких направлений, как: «психологические науки, «образование и педагогические науки» выявил актуальность следующий кейсов: «Разработка программы профориентации школьников», «Вершина успеха для лидера», «Общественно-образовательный проект «Шаг навстречу», «Роль обычаев и традиций в воспитании молодежи», «Организация отдыха детей в летнее время», «Создание модели организации проектной деятельности школьников в условиях средней школы» и др. Учет данных направлений позволит усовершенствовать задания практики.

Таким образом, организация и проведение производственной практики в условиях взаимодействия с организациями-работодателями способствует овладению актуальными направлениями работы психолога на всех этапах детства с учетом современных реалий, моделированию профессиональной деятельности с учетом гетерогенной среды (талантливая молодежь, обучающиеся с ОВЗ, дети в трудной жизненной ситуации и т.д.), становлению индивидуальности в будущей профессии, универсальных компетенций: креативность, кооперация, критическое мышление, коммуникация и т.д.

В результате переосмысления новых подходов к проектированию производственной практики студенты имеют возможность осуществить в будущем карьерный рост, приобрести профессионально важные качества с учетом места будущей работы, выработать индивидуальный стиль взаимодействия с участниками образовательного процесса и т.д.

Список литературы

1. Брешковская К.Ю., Декина Е.В. Проектирование различных видов и типов практик как основа становления профессиональной карьеры будущих педагогов-психологов // Известия тульского государственного университета. Педагогика. 2019. № 2. С. 36-43.

2. Декина Е.В. Наставничество в подготовке психолого-педагогических кадров // Известия тульского государственного университета. Педагогика. 2018. № 3. С. 39-43

3. Морозов В.Б. Опорные практики рекрутинговой социализации: профориентация, обучение, трудоустройство. Тула: РЦСТ ТулГУ, 2017 80 с.

4. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе. М.: Школа-Пресс, 2000. 416 с.

УДК 331.548

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ЧЕРЕЗ ПРОЕКТНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИЛИ КАКИЕ НАВЫКИ ИДЕАЛЬНОГО СОТРУДНИКА НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ УЖЕ В ШКОЛЕ?

Еремина Н.А., лидер проекта по профориентации

ТРОО Содействия развитию творческого потенциала подростков «Tulateens (Тульские Подростки)», Россия

Профессиональная ориентация достаточно серьёзный вектор работы с молодёжью [2]. Проектная работа, на авторский взгляд [1], является важным и главным инструментом в этом.

Что такое подростковый проект?

Если спросить подростков, что такое проект, зачастую можно услышать такой ответ: «Это скучно. Надо долго сидеть за компом, презентацию делать, потом еще выступать заставят».

Если спросить учителей, что такое проект, они ответят: «Это исследования-рефераты по предмету, оформленные в презентацию. В нашей школе почти все проекты индивидуальные. Каждый ученик должен сдать свой проект, лучшие в школе направляются на районный конкурс».

В этой форме работы нет жизни, нет реального дела, нет пользователя, целевой аудитории, чьи проблемы решает проект.

Социальный проект решает проблемы социальной группы, причем бесплатно для пользователей, иначе это коммерческая услуга.

Исследовательский или научно-технический проект решает задачу, которая ранее не была решена или предлагает новое, альтернативное решение.

Ключевые параметры подросткового проекта:

1. Реальное дело.

Этот принцип подразумевает, что подросток занят практичным, нужным делом.

Решает актуальную проблему и меняет мир.

Проект имеет реальных пользователей, которым нужен результат проекта.

Проект достигает цели и решает проблему и/или задачу;

Проект ограничен по времени, т.е. это не текущая деятельность;

Имеет значимые, измеримые результаты.

2. Активность передана подростку: «Хочу сделать сам. Могу сделать сам. Делаю сам».

3. Быстрая обратная связь. Проект разбит на серию коротких гипотез и подросток может проверить их быстро.

Планирует итерации. Делает выводы. Повторяет циклы.

4. Команда. Основной принцип работы в проекте - совместная работа. Ключевые роли: наставники и кураторы, пользователи и стейкхолдеры (заинтересованные лица), лидеры проекта, команда разработчиков, исполнители, которые включаются в проект на определенных стадиях. Проект может начать подросток один, вести его самостоятельно первое время начальных проработок темы и тестирования гипотез. Но по мере развития проекта формируется команда под проект. Количество пользователей проекта также расширяется постепенно.

5. Проекты – это ранняя профориентация и подготовка ребят к взрослой жизни. Чем раньше мы научим школьников реализовывать реальные проекты, тем больших результатов наши ученики смогут добиться в жизни. В проекте все по-взрослому, и уровень требований, и уровень задач, и информация для проработки.

Ведет к повышению конкурентоспособности подростка. Отсроченный результат: ребята будут востребованы на рынке труда после окончания школы и ВУЗа, смогут быстро учиться и быть впереди за счет активности, ответственности и умения работать и достигать результата.

Помогает определить направление развитие, выбрать и изучить актуальную отрасль и профессии.

Ставит навыки и помогает выбрать дело жизни.

Как видим, большинство проектов - это реальная профориентация, когда школьник осваивает весь цикл технологии производства и выпускает готовый продукт. Это воспитание ответственности, терпения, возможность попробовать разные виды взрослой деятельности, чтобы понять, что нравится, что нет и объединить полученные навыки для реализации новых направлений работы и создания инновационных продуктов.

Какой результат получает подросток, реализуя проекты?

Генрих Саулович Альтшуллер (псевдоним – Генрих Альтов) - автор ТРИЗ-ТРТС (теории решения изобретательских задач – теории развития технических систем), автор ТРТЛ (теории развития творческой личности), изобретатель, писатель, сформулировал 6 качеств Достойной личности. Эти качества обеспечивают результативность жизни, и их можно закладывать и формировать в проектной деятельности.

1. Способность поставить Достойную цель. Достойная цель определяется по двум критериям:

Новизна – новая, ещё не достигнутая.

Польза. Значимая цель. Скольким людям приносит пользу? В классе, в школе, в городе, в стране, в мире.

2. Способность разработать комплекс реальных рабочих планов достижения цели и регулярный контроль за выполнением этих планов. Цель остаётся смутной мечтой, если не будет разработан пакет планов на 10 лет, на 5 лет, на год. Должен быть контроль за выполнением этих планов – каждый день, каждый месяц. Это система, описана Д. Граниным в книге «Эта странная жизни», её придерживался биолог А.А. Любищев.

3. Высокая работоспособность и выполнение намеченных планов. Должна быть солидная ежедневная «выработка» – в часах или единицах продукции, например, сколько книг проработает школьник за неделю.

4. Хорошая техника решения задач. Проект – это десятки и сотни решений, реальных решений, а не по школьному задачнику. Ставится в условиях работы над реальной задачей.

5. «Умение держать удар». В процессе работы над проектом приходится отстаивать свое мнение и часто сам проект. Если проект действительно новый, то вам скажут – это никому не надо и это не будет работать, особенно на стадии проработки решения. Если проект не имеет ярко выраженную новизну и уникальность, то вам скажут: это уже все придумали для вас. Необходимо стойко выдержать негативную реакцию и доказать право на существование идеи проекта.

6. Результативность. Проект показывает реальные измеримые результаты. Надо понимать, как их измерить и собрать обратную связь от пользователей и экспертов. Если результатов нет, то проекта тоже не было. Фокус на результат – важнее качество профессионала XXI века.

Это высокий ориентир, но имеет смысл ставить высокую планку. Как говорил Виктор Франкл, психолог, с мировым именем, нашедший смысл жизни в концлагере фашистов во II мировой войне: «Если мы переоцениваем человека,

даем ему завышенную оценку, то мы способствуем тому, чтобы он стал тем, кем он на самом деле может быть».

Перечень необходимых навыков для молодого начинающего профессионала, согласно опросу руководителей:

- Навык сбора информации, проблем и переработка в список задач.
- Навык наблюдения, анализа данных.
- Навык коммуникаций: проведение опросов, интервью.
- Умение объяснить свою точку зрения и выслушать коллегу по проекту.
- Навыки работы в команде.
- Воспитание «неэгоизма» – взгляд на мир через другого человека, решение не своей задачи.

Какие навыки поставили в процессе работы над проектом?

- уметь написать реферат
- передать свою работу коллеге

как фиксировать результат – как проверить что поставлен навык

- больше книг
- обобщение по сделанным работам

Подросток становится активным и уверенным в себе, его внутренний диалог звучит примерно так:

- Я могу. У меня все получится.
- Я легко осваиваю новые области и люблю сам учиться.
- Я понимаю, что в одиночку мало что смогу, и поэтому ценю команду, вместе мы сила.
- Я ценю результат.
- Я могу довести дело до конца, хотя это не просто.

В реальной жизни нужны комплексные специалисты, междисциплинарное понимание.

Классификация сильных сторон:

1. Мудрость и Знание: творчество, любознательность, рассудительность, любовь к учебе, перспектива.
2. Смелость: храбрость, настойчивость, честность, изюминка.
3. Человечество: любовь, доброта, социальный интеллект.
4. Справедливость: командная работа, справедливость, лидерство.
5. Умеренность: прощение, смирение, благоразумие, саморегуляция.
6. Превосходство: оценка красоты и совершенства, благодарность, надежда, юмор, духовность.

Сильные стороны согласно исследователям из Gallup:

1. Адаптивность (изменение себя в зависимости от требований окружающей среды, приспособление, гибкость).

2. Активация (энергия, чтобы взяться за дело и сделать его).

3. Аналитическое мышление (понимание причин и следствий, критическое мышление).

4. Вера (наличие глубоко укоренившихся ценностей, идей, поиск смысла жизни).

5. Включенность (помогать другим становиться цельными и успешными).

6. Воображение (креативность, оригинальность, новые идеи и концепции).

7. Гармония (способность находить точки соприкосновения, избегание конфликтов).

8. Дисциплина (организованность, умение укладываться во время, порядок и структуру).

9. Достижение (преследование целей, производительность, удовлетворение от достигнутого).

10. Значимость (большое стремление к признанию, напряженная работа).

11. Индивидуализация (восприятие других людей как личностей и признание их талантов, внимание к различиям).

12. Интеллект (умение мыслить во многих направлениях, интеллектуальные дискуссии, решения).

13. Информация (активное приобретение знаний, любопытство).

14. Исправление (признание проблем и способность их решить).

15. Коммуникация (объяснение, разъяснение, умение хорошо говорить).

16. Конкуренция (напряженная работа для достижения высокого результата, успех, желание выиграть, сравнение с другими).

17. Контекст (видеть исторические параллели, объективно оценить происходящее).

18. Максимализм (увеличение личного и группового уровня мастерства).

19. Обучение (получение удовольствия от процесса обучения, сосредоточенность на улучшении).

20. Ориентация на будущее (нацеленность на будущее, умение видеть возможности, побуждение к действию других).

21. Ответственность (быть тем, на кого можно положиться, много обязанностей и обязательств).

22. Отношения (выстраивание близких отношении с людьми)

23. Позитивность (энтузиазм, оптимизм, возбуждение, стимулирование других).

24. Последовательность (равное отношение, справедливость, озабоченность вопросами добра и зла).

25. Развитие (видеть потенциал в других и помогать им его развивать).

26. Рассудительность (принятие правильных решений, обстоятельность, рассмотрение всех вариантов).

27. Руководство (умение справляться с конфликтами и кризисами, способность нести ответственность).

28. Самоутверждение (уверенность в себе, независимость мышления).

29. Связность (соединение идей или событий в осмысленное целое).

30. Стратегия (видение плюсов и минусов, понимание ситуации в целом, разработка адекватного плана действий).

31. Сфокусированность (определение приоритетов, установление направления, эффективность).

32. Умение расположить к себе (быстрое налаживание контакта с людьми, создание групп/отношений).

33. Упорядочивание (организация, координация, определение правильной комбинации людей и средств).

34. Эмпатия (понимание других, установление отношений поддержки).

Таким образом, проектная деятельность позволит сформировать успешные условия эффективной профессиональной ориентации молодёжи уже в школьной среде. Описанные подходы и акценты – в помощь этому.

Список литературы

1. Ерёмина Н. Профориентация через проектную деятельность или какие навыки идеального сотрудника необходимо развивать уже в школе? URL.: https://docs.google.com/document/d/1r6fyt5tUnZgbfCzRC40rrx0gaBk5pTQru5X7eGwWB4c/edit#heading=h.cxdrwhilu4ym (дата обращение 30.09.2019).

2. Морозов В.Б. Субъектно-деятельностный анализ профессиональной ориентации // Вестник ГОУ ДПО ТО "ИПК и ППРО ТО". Тульское образовательное пространство. 2019. № 3. С. 109-112.

УДК 331.53:331.108.3:378.18

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Жуковский А.Д., помощник ректора

Институт законоведения и управления ВПА, г. Тула, Россия

В современный период рынок труда претерпевает значительные изменения в связи с формированием цифровой экономики. Меняется структура рынка труда, конкурентные стратегии, факторы и средства развития трудового потенциала, методы оценки квалификации сотрудников и качества выполненной работы.

Как показывает практика, в настоящее время анализом социально-экономических аспектов развития современного мирового рынка труда занимается целый ряд специализированных компаний, таких как Hewitt, McKinsey, KPMG, PwC, HighFlyers, TheTimes и т.п.

Говоря о социально-экономических механизмах развития рынка труда в регионах Российской Федерации, необходимо отметить, что по данной проблеме имеется ряд трудов зарубежных ученых, таких как М. Альберт, Х. Мескон, Ф. Хедоури, Э. Шейн и др., а также российских исследователей: Андропова В., Бараннковой Т., Карезина В.В., Максименко А.Б., Мясоедовой Т.Г., Потаповой Н.В., Тамирова К.А., Рощина С.Ю., Климовой Е.Ю. и многих других.

В Постановлении Совета Федерации Федерального собрания Российской федерации «О прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» отмечается, что рост инвестиций в основной капитал, расширение производственного потенциала экономики, а также увеличение производительности труда на средних и

крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей не ниже 5 процентов в год к 2024 году станут основными факторами экономического роста. Кроме того, в вышеуказанном постановлении сказано, что внедрение передовых управленческих, организационных и технологических решений в промышленное производство, модернизация основных производственных фондов, поддержка фундаментальных исследований и содействие научно-техническому прогрессу приведут к трансформации действующего технологического уклада и обеспечат темпы экономического роста выше мировых [1].

Для достижения указанных результатов необходима успешная реализация целого ряда национальных проектов. Таких как «Наука», «Цифровая экономика Российской Федерации», «Повышение производительности труда и поддержка занятости», «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», а также федерального проекта «Технологическое лидерство».

О важности проблемы свидетельствует и тот факт, что в Российской Федерации принят закон «О занятости населения» [2], в 2012 году разработана и принята программа «Содействие занятости населения» на 2013 – 2020 годы. В ходе выполнения нормативно-правовых документов предпринято множество инновационных мероприятий по трудоустройству, переобучению, улучшению условий труда населения в различных отраслях и сферах инновационной экономики [3].

Формирование цифровой экономики показывает, что в современный период для эффективной организации труда как руководителям, так и сотрудникам предприятий и организаций необходимы знания информационно-коммуникационных технологий, средств и методов эффективной организации инновационного производства.

Опыт показывает, что в настоящее время для анализа рынка труда всё чаще и чаще специалисты данной сферы используют анкетные опросы сотрудников различных предприятий и организаций отраслей и сфер экономики, а также интернет – опросы. Данные проведенных опросов показывают, что в настоящее время рынок труда является очень динамичным.

Большинство трудовых ресурсов сосредоточено в центре Российской Федерации. В частности, в Москве и в Московской области.

Меняются и формы организации труда. Проведенные опросы показали, что в настоящее время все большее и большее распространение получает «вахтовый метод», то есть временное перемещение сотрудников в те регионы, где имеется работа с компенсаций проезда и стоимости проживания в данном регионе.

В связи с развитием технологий большое распространение получает переквалификация сотрудников. Эта тенденция хорошо прослеживается в медицине, где профильные специалисты, осваивая новые технологические подходы и медицинскую аппаратуру, повышают свою квалификацию и осваивают смежные профильные направления.

Также данная тенденция характерна для многих технических специалистов [4].

Говоря о рынке труда необходимо отметить и такую проблему, как занятость инвалидов. Поэтому трудоустройство инвалидов в Российской Федерации в 2019 году, является не правом, а обязанностью работодателей.

Несмотря на то, что каждый работодатель обязан провести расчёт квоты для приема на работу лиц с ограниченными возможностями, отказать инвалиду, обладающему базовым образованием и профессиональными знаниями, работодатель не имеет права [5].

Как было отмечено выше, в современный период большое распространение получают новые формы трудоустройства, в частности «фриланс».

На специальных порталах и сайтах в настоящее время размещают информацию, как работодатели, так и специалисты различных профессий, которые говорят как о полной занятости, так и частичной занятости на предприятиях и в организациях.

Практика показывает, что многие специалисты сферы ИТ-технологий, маркетинговой сферы и ряда других отраслей в настоящее время могут осуществлять свою профессиональную деятельность вне офиса, то есть дистанционно [6].

Говоря о социально-экономических аспектах рынка труда нельзя не остановиться на вопросах об оплате труда. Как показывают данные опросов, в частности в Тульской области, работники «умственного труда» получают меньше, нежели трудящиеся производства. В этой связи, многие граждане вынуждены совмещать трудовую деятельность на нескольких объектах экономики [7].

Особой проблемой является трудоустройство выпускников высших и средних специальных заведений.

Молодым специалистам, не имеющим производственного опыта тяжело адаптироваться на рынке труда [8].

В этой связи учебным заведениям необходимо более эффективно организовывать взаимодействие с предприятиями и организациями отраслей и сфер экономики.

В Институте законоведения и управления ВПА г. Тула этому направлению уделяется серьезное внимание.

Институт готовит специалистов по двум направлениям – юридическому и экономическому. На рынке труда данные специалисты представлены достаточно. В этой связи молодые специалисты должны обладать целым комплексом разносторонних знаний и умений, чтобы быть конкурентоспособными на современном экономическом рынке.

С этой целью в институте проводится большая работа по адаптации выпускников на рынке труда. В первую очередь, это приглашение специалистов-практиков для проведения занятий по дисциплинам специальности, во-вторых, прохождение производственной, квалификационной и предвыпускной практики на предприятиях и в организациях, куда выпускники далее пойдут на работу.

Опытные наставники вуза постоянно осуществляют информационную поддержку вопросов трудоустройства студентов и выпускников института, тесное взаимодействие с работодателями, как в городе Тула, так и в других регионах России.

Большое значение имеет информационная поддержка выпускников посредством сайта института, где в специальном разделе отражен мониторинг вакансий и тенденций развития рынка труда, предоставлена информация о требованиях, предъявляемых к соискателям юридических и экономических специальностей в ведомствах, на предприятиях и в организациях, инструкции по составлению резюме, о проведении тренингов и семинаров с представителями практической сферы.

Все это служит максимальному приближению образовательного и воспитательного процесса вуза к реальным требованиям современного рынка труда.

Большое значение для профессиональной ориентации и трудоустройства выпускников вуза имеет проведение Дней карьеры, Ярмарок вакансий с приглашением работодателей и специалистов отраслей и сфер экономики. Во время проведения таких мероприятий выпускники получают возможность подписать трудовые договора для будущего трудоустройства.

Формирование цифровой экономики позволило расширить сферу организационных мероприятий, проводимых с выпускниками вузов. В настоящее время получили широкое распространение он-лайн тренинги, он-лайн дебаты, он-лайн семинары, он-лайн экскурсии.

Примером этому может служить проведение ряда совместных мероприятий Института законоведения и управления ВПА г. Тула с предприятиями и организациями ближнего и дальнего зарубежья.

В ходе данных мероприятий обсуждаются вопросы, которые по международным стандартам предъявляются к руководителям и экономистам. В формате видео-экскурсий представляются требования, которые предъявляются к рабочим местам сотрудников. Например, в ход одного из профессиональных семинаров студентам вуза были продемонстрированы рабочие места заместителя управляющего консалтинговой компании TABAC (Израиль), менеджера по персоналу (Чехия), экономистов и бухгалтеров различных министерств и ведомств Российской Федерации. Студентами в режиме он-лайн изучаются современные технологии работы со специализированными программными продуктами и офисными технологиями. По результатам таких мероприятий проводится анализ методов и средств, которыми пользуются зарубежные и отечественные специалисты для привлечения выпускников на работу в ведомства и организации.

Данные меры показывают, что в современный период вузам необходимо более четко, грамотно и постоянно осуществлять образовательный процесс в тесном содружестве с работодателями, чтобы, выходящий на экономический рынок выпускник мог эффективно реализовывать полученные в вузе знания, был коммуникабельным, открытым к велениям времени, постоянно наращивал свой профессиональный потенциал и мог достойно трудится на экономическом рынке.

В заключение настоящей статьи следует отметить, что в современный период на рынке труда все большее и большее распространении получают новые формы занятости, мобильность работников, взаимосвязь оплаты с труда с конечными результатами деятельности объектов инновационной экономики.

Список литературы

1. Постановление Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации № 463 - СФ «О прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020-2021 годов» от 24 октября 2018 года. // Электронный ресурс http://council.gov.ru/activity/documents/97546.
2. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19 апреля 1991 года. // База данных Гарант. [Дата обращения 29 сентября 2019 года].
3. Федеральная программа «Содействие занятости населения» // База данных Гарант. [Дата обращения 29 сентября 2019 года].
4. О мерах по борьбе с безработицей.// База данных ФОМ. [Дата обращения 28 сентября 2019 года].
5. https://prava-invalidov.com/prava_invalidov/trudoustrojstvo_ invalidov.htmlprava-invalidov.com.
6. Бегалов Б.А., Жуковская И.Е. Методологические аспекты влияния информационного общества на инновационное развитие экономики. Fan va texnologiya. 2016, 136 с.
7. Гулямов С.С., Жуковский А.Д. Роль интернет-технологий в маркетинговой деятельности предприятий в условиях формирования информационного общества // Bisnes-Эксперт. 2014. № 4. С. 52-55.
8. Жуковская И.Е. Инновационные аспекты совершенствования управленческих процессов в высшем учебном заведении на основе применения современных информационно-коммуникационных технологий // Открытое образование. 2016. № 4. С. 17-22.

УДК 331.53:331.108.3:378.18

РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ЗАДАНИЙ ПО ИССЛЕДОВАНИЮ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЕВРОПЕЙСКОГО РЫНКА ТРУДА С ПОМОЩЬЮ АНГЛОЯЗЫЧНЫХ САЙТОВ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И ПОИСКУ СОТРУДНИКОВ

Зеленина Е.В., канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

Современный рынок труда характеризуется значительной территориальной мобильностью кадров, причинами которой становятся как экономические (стремление к улучшению качества жизни, поиск более высокой оплаты труда), так и личные мотивы (переезд в другой город после вступления в брак, поиск более интересной работы). Быстрое развитие информационно-коммуникационных технологий и транспортных сетей способствуют интенсификации данного процесса, предоставляя удобное транспортное сообщение между местом работы и постоянного проживания и возможности общения с семьей и близкими на расстоянии.

В связи с этим представляется логичным и актуальным в процессе обучения в высшей школе знакомить студентов с требованиями работодателей не только регионального или общероссийского рынков труда, но и, например, с требованиями работодателей европейского рынка труда как части международного рынка труда с целью повышения шансов выпускников на успешное трудоустройство.

Отметим, что ознакомление студентов с требованиями работодателей в условиях высшей школы возможно как в рамках проведения специальных мероприятий, которые регулярно организуются в Тульском государственном университете (ярмарки вакансий, встречи и круглые столы с работодателями), так и в рамках образовательного процесса с помощью различных педагогических приемов, в частности, интеграции в контекст учебных занятий и кураторских часов компетентно-ориентированных заданий и материалов, предполагающих изучение ситуации на рынке труда или его сегменте, и тематически связанных с содержанием изучаемой дисциплины.

Проиллюстрируем сказанное выше с помощью описания разработанного нами комплекса компетентностно-ориентированных заданий «Исследование требований работодателей европейского рынка труда с помощью англоязычных сайтов содействия трудоустройству и поиску сотрудников» в процессе подготовки переводчиков.

Выполнение данного комплекса заданий предполагает осуществление следующих видов деятельности:

- работа с англоязычными сайтами содействия трудоустройству и поиску сотрудников;
- письменный и устный перевод с английского языка на русский язык и русского языка на английский язык;
- воссоздание событий реальной жизни;
- поисковые действия для выполнения задания;
- сбор и структурирование информации;
- анализ жизненных ситуаций;
- обоснование возможного применения предметных знаний в конкретной ситуации;
- создание презентаций;
- статистическая обработка и визуализация полученных статистических данных.

Опираясь на конструктор задач, предложенный Н.Ф. Ефремовой [1], предполагающий реализацию шести учебных целей (знание, понимание, анализ, синтез, оценка), мы разработали для комплекса компетентностно-ориентированных заданий «Исследование требований работодателей европейского рынка труда с помощью англоязычных сайтов содействия трудоустройству и поиску сотрудников» следующие задания, выполнение которых предполагается на английском языке.

Ознакомление

1. Исследуйте интернет-пространство и составьте список англоязычных сайтов содействия трудоустройству и поиску сотрудников в Европе.

2. Составьте рейтинг найденных сайтов по популярности/количеству вакансий/количеству стран-работодателей.

3. Прочитайте несколько объявлений о вакансиях и составьте тематические списки английских слов и выражений, характеризующих обязанности кандидатов на вакансию переводчика, их личные и профессиональные качества.

Понимание

1. Объясните, насколько обоснованы требования, предъявляемые к квалификации переводчика в объявлениях.

2. Прокомментируйте предложения работодателя о величине рабочего дня / уровне заработной платы / возможностях повышения квалификации.

3. Приведите примеры объявлений, в которых предлагается работать неполный рабочий день / работа на дому / частые командировки.

Применение

1. Переведите тексты нескольких интересных для Вас объявлений о вакансии на русский язык.

2. Составьте на основе текстов переведенных объявлений тематические глоссарии.

3. Составьте по одному из объявлений презентацию вакансии на английском языке.

4. Изобразите информацию одного или нескольких объявлений в виде инфографики.

Анализ

1. Проанализируйте тексты нескольких объявлений о вакансиях переводчика, выявите сходства и различия в требованиях работодателей.

2. Проанализируйте тексты нескольких объявлений о вакансиях переводчика, выберете лучшее объявление, с Вашей точки зрения.

3. Постройте классификацию профессиональных и личных качеств претендентов на вакансию переводчика на основе проанализированных объявлений.

4. Составьте перечень основных сфер применения переводческих услуг.

5. Проанализируйте состав обязанностей, выполнение которых работодатели ожидают от переводчиков.

6. Проанализировав состав обязанностей, выполнение которых работодатели ожидают от переводчиков, выделите в структуре профессиональной деятельности переводчика виды деятельности.

Синтез

1. Составьте возможный сценарий профессионального развития переводчика, откликнувшегося на выбранное Вами объявление о вакансии.

2. Составьте свое объявление о вакансии на основе изученных Вами объявлений.

3. Составьте «портрет» идеального кандидата на должность переводчика.

Оценка

1. Ранжируйте несколько объявлений по уровню заработной платы.

2. Оцените значимость для работодателей таких качеств как умение работать в команде, владение иностранным языком, умение переводить, стрессо-

устойчивость, навыки работы с автоматизированными системами перевода и запоминания, развитые коммуникативные и интеракционные способности.

3. Выскажите критические суждения о тех объявлениях, которые не устраивают Вас как потенциального кандидата, и обоснуйте их.

4. Предложите возможные критерии оценки объявлений о вакансии.

Выполнение данного комплекса заданий на ранних этапах подготовки будущих переводчиков содействует рационализации карьерных ожиданий выпускников, стратегическому планированию собственного профессионального развития, позволяет научиться ориентироваться на рынке труда, способствует развитию компетенций.

Список литературы

1. Компетентностно-ориентированные задания. Конструирование и применение в учебном процессе: учебно-методическое пособие / под ред. Н.Ф. Ефремовой. М.: Издательство «Национальное образование», 2013. 208 с.

УДК 331.5

ВНЕДРЕНИЕ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ КАК КРИТЕРИЙ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Морозова Н.Н., канд. экон. наук, доцент, Кухарчик К.М., студент
Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Беларусь

Молодыми специалистами, рабочими (служащими) считаются выпускники, получившие профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование первой и второй ступени в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и направленные на работу по распределению. О том, кто является молодым специалистом, прописано еще в Положении о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование (далее Положение), утвержденном постановлением Совета министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 года № 1702.

Говоря о трудоустройстве молодых специалистов нельзя не отметить, что чаще всего они предпочитают внебюджетную сферу бюджетной. На это есть ряд причин, одна из которых является более высокая заработная плата. Несмотря на это, ряд молодых специалистов оседает в бюджетной сфере. Причин может быть значительное количество: распределение на работу в эту сферу, гарантированная стабильность и надежность, которые предполагают отпуск по уходу за ребенком, оплата больничных листов, возможность повышения квалификации.

Следует отметить, что Беларусь – единственное на постсоветском пространстве государство, в отличие от России и многих других стран, которое га-

рантирует молодым специалистам первое рабочее место. Исходя из статистики 2018 года, 34 % молодых специалистов в возрасте от 15 до 29 лет заняты в бюджетной сфере [4]. В соответствии с Кодексом об образовании под распределением понимается процедура определения места работы выпускника «в целях социальной защиты выпускников, удовлетворения потребностей отраслей экономики и социальной сферы в специалистах, рабочих, служащих». При этом место работы молодому специалисту предоставляется в соответствии с полученной им специальностью и присвоенной квалификацией [3].

Для выпускников распределение - всегда процесс волнительный, ведь получение первого рабочего места для многих сопряжено и с временным изменением места жительства, круга общения и даже образа жизни. Вполне закономерно, что у молодых людей возникает множество вопросов, связанных с первым трудоустройством, такие как условия труда, материальное и нематериальное стимулирование.

Наибольшую роль в управлении трудовым поведением персонала играет именно материальное стимулирование и не только потому, что материальные блага, в том числе деньги, обладают для человека самым мощным мотивирующим эффектом, но и в связи с тем, что организация распределения этих благ как вознаграждения за труд и вклад в производственный процесс, обладает некоторыми моральными аспектами. То есть материальное стимулирование подразумевает под собой признание руководством достижений работника, их значимости для деятельности организации, и формирует моральный стимул, усиливающий действие материального. Как отмечала американская активистка Джонни Тиллмон: «Заработная плата – мерило уважения, с которым общество относится к данной профессии», что говорит о том, что каждый человек хочет удовлетворить все свои потребности и улучшить своё положение в обществе. Зачастую единственной возможностью для осуществления данной идеи является заработная плата. По данным опроса исследовательского центра 2018 года, чаще всего увольнения происходят по причине низкой зарплаты (48 % опрошенных). Большинство работников (73 %) на вопрос: «Что вы ждёте от руководства в 2019 году?» – ответило, что ждёт повышения заработной платы [1]. Данный факт говорит о том, что проблема материального стимулирования в Республике Беларусь остается открытой, в связи с чем государство принимает ряд мер, направленных на усовершенствование данной системы.

В различных странах существуют различия в системе материального стимулирования. В Японии система оплаты труда определяется спецификой технологий по работе с персоналом. Кадровая политика, включающая систему пожизненного найма, ротацию, репутацию, обучение на рабочем месте, формирует мощную мотивационную среду, которая позволяет готовить высокопрофессиональные кадры, эффективно реализовывать их творческий и интеллектуальный потенциал. В США и Канаде размер вознаграждения работника зависит от результативности его деятельности. Механизм стимулирования в рамках основной заработной платы предусматривает дифференциацию: окладов с учетом качественных различий в труде; индивидуальной оплаты в пределах разряда, должности, личных и деловых качеств на основе периодической

аттестации. Для западноевропейских компаний характерны три модели стимулирования труда: заработная плата без премий; премиальная с выплатами, связанными с размером дохода или прибыли предприятия; премиальная, предусматривающая выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда [2].

В настоящее время система оплаты труда работников бюджетных организаций в Республике Беларусь представляет собой достаточно сложный механизм, включающий в себя множество повышений, надбавок и доплат, а также нормативно-правовых актов, регулирующих порядок оплаты труда бюджетников. В целях совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы принят Указ от 18.01.2019 N 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» [5]. Согласно указу Президента Республики Беларусь № 27, с 1 января 2020 года вместо действующей 27-разрядной Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь вводится 18-разрядная тарифная сетка для определения размеров оплаты труда работников бюджетных организаций. Указанная тарифная сетка утверждена Правительством до 1 марта 2019 г. и будет введена в действие с 1 января 2020 г. Также изменяется величина, используемая при исчислении окладов работников бюджетных организаций. Вместо тарифной ставки первого разряда вводится базовая ставка, размер которой планируется приблизить к бюджету прожиточного минимума, что позволит укрепить тарифную часть заработной платы. К тому же упрощается структура заработной платы работников бюджетных организаций. Она будет состоять из:

- оклада;
- стимулирующих (надбавки, премии) выплат;
- компенсирующих (доплаты) выплат.

Размер указанных выплат будет определяться от оклада или от базовой ставки. Различного вида коэффициенты и повышения из состава заработной платы будут исключены. Количество надбавок и доплат будет максимально сокращено.

Работникам бюджетных организаций могут устанавливаться: стимулирующие выплаты – надбавки: за стаж работы в бюджетных организациях в размере не более 50 процентов оклада; компенсирующие выплаты – доплаты: за каждый час работы в ночное время; за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем [3].

В соответствии с указом с 1 января 2020 года расширяются права руководителей государственных органов и бюджетных организаций по установлению надбавок и доплат работникам. Указанные выплаты будут устанавливаться до-

полнительно к централизованным выплатам с учетом специфики деятельности организации и результатов труда в пределах средств, выделенных из бюджета на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доходы деятельности, и из иных источников, которые не запрещены законодательством [4].

Итак, с учетом вышеизложенной информации указом четко разграничиваются полномочия правительства, государственных органов и бюджетных организаций в области оплаты труда. При этом документом определено, что при введении новой системы оплаты труда с 1 января 2020 года не допускается снижение размеров начисленной заработной платы (без премии) работников бюджетных организаций, действовавших на момент введения новых условий оплаты труда. В результате работы по приведению актов законодательства в соответствие с указом существенно сокращается количество нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников бюджетных организаций. Кроме этого, мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда в бюджетной сфере, связанные с реализацией норм указа, проводимые в 2019 году, включают в себя не только изменение соответствующей нормативной правовой базы, но и развернутую информационно-разъяснительную работу среди сотрудников бюджетных организаций с участием средств массовой информации, республиканских органов государственного управления, местных исполнительных и распорядительных органов. Основным координатором проведения этой работы является Министерство труда и социальной защиты.

Также для изменения сложившейся ситуации в сфере материального стимулирования сотрудников необходимым является проведение определенной политики, направленное на корректировку ценностей молодого персонала, от которой сможет измениться их отношение к оплате труда, как к главному фактору мотивации работы. Чтобы люди стали обращать больше внимания на условия труда, обстановку в коллективе, в первую очередь, нужно усовершенствовать отдельные части (предприятие, компанию), а затем всю систему мотивации в целом. Производится постоянная подготовка и переподготовка кадров, что также является необходимым ходом мотивации молодых сотрудников, а в дальнейшем изменение отношения персонала к материальному стимулированию, т.к. повышение квалификации зачастую происходит за счет производства или же компании. Однако, конечно, такая возможность предоставляется не каждому. В случае если человек стремится добиться чего-то большего, он направит все силы для того, чтобы его заметили и выбрали в число тех, кто сможет получить дополнительное образование или же пройти переподготовку. Государственные органы и иные государственные организации организуют прохождение повышения квалификации руководящих кадров из числа своих работников не реже одного раза в три года, оказывают содействие Академии управления в организации и проведении практик, стажировок обучающихся в ней, а также педагогических и научных работников Академии управления, организовывают самообразование руководящих кадров, ежегодно представляют в Академию управления предложения о прохождении своими работниками под-

готовки, переподготовки и повышения квалификации в Академии управления [4].

Таким образом можно отметить, что правильно организованная система материального стимулирования играет важную роль в развитии организации, так как хорошо замотивированный молодой работник способен повысить общую эффективность деятельности организации. Выбор той или иной системы оплаты труда работника позволяет организации рассчитать и спрогнозировать затраты на оплату труда исходя из анализа будущих денежных поступлений от реализации продукции или услуг. Несомненно, решение проблем правильной организации материального стимулирования в бюджетной сфере для молодых специалистов, таких как невысокая оплата труда, нехватка квалифицированных специалистов, которые смогли бы замотивировать персонал, нехватка рабочих мест и так далее позволит сделать рынок труда более развитым. Сдует отметить роль государства, которое проводит мониторинг, анализ данных процессов и вырабатывает пути решения вопросов эффективной занятости, улучшения мотивации персонала, что является неотъемлемой частью совершенствования ситуации на рынке труда, ведь именно за молодыми специалистами развитие всех сфер общества, и вывод экономики страны на новый, более высокий уровень.

Список литературы

1. Белорусский портал TUT.BY [Электронный ресурс] // URL.: https://www.tut.by/ (дата обращения: 12.09.2019).
2. Морозова Н.Н. Система стимулирования работников организаций: зарубежный и отечественный опыт // Проблемы управління соціальним і гуманітарним розвитком: матеріали XII регіон. наук.-практ. конф. за міжнар. участю / за заг. Ред. О.Б. Кіреевоі. Д.: ДРІДУ НАДУ, 2018. С. 75-78.
3. Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] // Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь: [сайт]. [2005]. URL.: http://www.pravo.by. (дата обращения: 12.09.2019).
4. Белорусский ежегодник 2018 / Национальный статистический комитет [Электронный ресурс] // URL:http://www.belstat.gov.by. (дата обращения: 12.09.2019).
5. Трудовые ресурсы / Белорусский ежегодник [Электронный ресурс] // URL:http://nmnby.eu/yearbook/get/yearbook2019. (дата обращения: 12.09.2019).

УДК 331.53

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНОСТРАННОГО СТУДЕНТА

Мужилова Л.А., аспирант, старший инспектор ОАИУ ИМО
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

Большое количество выпускников-иностранцев после окончания учебного заведения не могут найти хорошую работу по своей специальности. В Тульском государственном университете данная проблема трудоустройства молодых специалистов как русских, так и иностранных успешно и своевременно

решается. Уже начиная со старших курсов - многие студенты работают. Студенты-медики часто практикуют в больницах города, ведут прием как терапевты.

Чтобы иметь возможность работать в России, иностранному студенту необходимо получить разрешение на работу. Получить его можно студентам, которые учатся на очной форме в вузах, имеющих государственную аккредитацию. ТулГУ, естественно, подходит под данную категорию.

Собранные документы подаются студентом в миграционный центр. Далее, в выданном разрешении на работу будет указана профессия (специальность), которую студент указал в заявлении. Разрешение на работу иностранному студенту выдаётся сроком на один год и также может неоднократно продлеваться в течение всего периода обучения.

Для получения заработной платы студенты обязательно открывают счет в банке и передают работодателю реквизиты банковской карты. Впрочем – многие студенты заранее открывают карты для получения стипендиальных выплат Расчеты наличными между организацией – резидентом РФ и работником-нерезидентом запрещены.

В законодательстве есть и особые указания по работе иностранцев в РФ, помимо прочего, в закон о правовом положении иностранных граждан внесена такая поправка, которая запрещает иностранцам занимать должность главного бухгалтера или иную должность, связанную с ведением бухгалтерского учета российской компании. Это разрешено только иностранцам, обладающим видом на жительство или разрешением на временное проживание, они смогут вести бухгалтерию предприятия.

В соответствии со ст. 13.4 Федерального закона от 25.07.2002 № 115–ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» работодатели или заказчики работ (услуг), привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, обучающихся в Российской Федерации по очной форме в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию, обязаны в течение трех рабочих дней уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции о заключении и расторжении трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) с данными иностранными гражданами, а также о предоставлении им отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более одного календарного месяца в течение года [1].

Список литературы

1. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-фз "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (принят ГД ФС РФ 21.06.2002). Ред. от 06.06.2019.

2.Постановление от 30 октября 2013 г. об утверждении государственной программы Тульской области «Содействие занятости населения Тульской области» (в ред. Постановления правительства Тульской области от 02.04.2014 № 168).

УДК 378.2

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПО ПРОГРАММЕ «ПЕРЕВОДЧИК В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ» В ФОРМИРОВАНИИ КАРЬЕРООБРАЗУЮЩЕЙ СРЕДЫ В СИСТЕМЕ ИНОЯЗЫЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В НЕЯЗЫКОВОМ ВУЗЕ

Семенова Г.В., канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

В настоящее время требования к специалисту определяются такими экономическими категориями как спрос, предложение и конкурентоспособность. В кризисных условиях большинство работодателей старается сократить численность сотрудников за счет интеграции их профессиональных функций, поэтому значимым требованием к специалисту становится его универсальность, что предполагает совмещение должностных обязанностей. Востребованными становятся работники, не только владеющие своей профессией, но и ориентирующиеся в смежных областях деятельности, готовые к постоянному профессиональному росту в условиях смены сфер профессиональной деятельности. Конкуренция на рынке труда корректирует набор интегративных личностных и профессиональных качеств и компетенций выпускников вузов.

В связи с таким динамичным изменением социально-экономических условий роль и значимость карьерообразующей среды в высшем учебном заведении становится первостепенной. Иноязычное образование в последние годы становится неотъемлемой ее частью. Быстрое развитие международных деловых контактов, освоение новейших технологий, создание совместных предприятий, интенсификация профессиональной деятельности в тесном контакте с зарубежными специалистами значительно повысили важность всех дисциплин, связанных с иностранными языками в неязыковых вузах [5]. В условиях рыночной экономики наиболее эффективным средством повышения уровня профессиональных компетенций студентов неязыковых направлений в рамках своей специальности и формирования их профессиональной направленности выступает иностранный язык. Из специальности сегодня иностранный язык все активнее превращается в язык для специальности, средство повышения профессиональной компетентности и мобильности.

Однако существенное сокращение аудиторных часов, отводимых на изучение иностранного языка в неязыковом вузе, стало одним из факторов, обусловливающих постоянный интерес студентов к дополнительному языковому образованию. Общие цели дополнительного образования, его принципиальное содержание и требование к нему со стороны общества и индивидов показывают, что это специфичная область образования, в природе которой заложено внутреннее единство между собственно образовательной функцией (передача знаний) и функцией подготовки к практическому осуществлению определенных видов деятельности. Именно поэтому дополнительное профессиональное образование сегодня выходит на качественно новый уровень. Возможности дополнительного языкового образования используют в первую очередь студенты,

ориентированные на карьеру в сфере межкультурной профессиональной коммуникации.

В настоящее время одним из способов реализовать эту возможность – программа профессиональной переподготовки «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации», которая успешно реализуется более 15 лет и основана на научных разработках кафедры иностранных языков ТулГУ в области смарт-образования, компетентностного подхода к иноязычной подготовке, а также когнитивного моделирования в лингвистике. Занятия ведут высококвалифицированные преподаватели, активно применяющие в своей педагогической деятельности инновационные образовательные технологии, а именно: мультимедийные учебно-методические ресурсы, электронные тесты, персональные образовательные сайты, гипертексты, пакеты интерактивных профессионально ориентированных кейсов, карты инфографики интеллекта, веб-проекты и др. Выпускники программы успешно применяют на практике полученные знания; многие из них работают переводчиками в своей профессиональной сфере в Туле, Липецке, Москве, Санкт-Петербурге и в городе Котор (Черногория).

Форма обучения очная (вечерняя). Слушатели изучают предусмотренные программой теоретические и практические дисциплины в свободное от основного учебного или рабочего времени. Недельная нагрузка не превышает 10 часов. Таким образом, обучение по программе дополнительной квалификации не препятствует получению основного высшего образования и в то же время позволяет будущим выпускникам обогатить профессиональное портфолио переводческой и профессиональной иноязычной компетенциями.

В системе дополнительного образования концепция компетентностей имеет несколько характерных особенностей, обусловленных тем, что компетентности косвенно определяются внешними факторами, объединяют взаимозависимые социальные особенности и ценности, приобретаются посредством как формализованного, так и информального обучения. Очевидно, что только путем обучения индивида в течение всей жизни возможно поддержание ключевых компетентностей на уровне, обеспечивающем его конкурентоспособность и высокий уровень жизни.

Отметим некоторые ключевые компетентности, необходимые будущему переводчику в сфере профессиональной коммуникации:

- образовательная компетентность – уровень развития личности учащегося, связанный с качественным освоением содержания образования, определяющимся требованиями и нормами к подготовке выпускника. Ключевая часть образовательной компетентности проходит через все образовательные области и призвана объединить их в единое целостное содержание. В ней также получают свое воплощение все компоненты общепредметного содержания образования: общекультурные знания об изучаемых явлениях, общие и общеучебные умения и навыки, обобщенные способы деятельности и др. [2];

- учебно-познавательная компетентность – совокупность умений и навыков познавательной деятельности, владение механизмами целеполагания, планирования, анализа, рефлексии; владение приемами решений нестандартных ситуаций; использование статистических и иных методов познания;

- профессиональная компетентность – овладение знаниями, умениями, навыками, необходимыми переводчику для успешного осуществления будущей профессиональной деятельности. Следует особо отметить, что подготовка выпускника включает не только лингвистическую составляющую, но и непременное овладение будущим специалистом знаниями в области этики, психологии общения, сферы бизнеса и национальной культуры партнеров;

- межкультурная иноязычная компетентность – способность к участию в межкультурной коммуникации, взаимодействию с партнерами по общению, принадлежащим к разным национальным культурам; знание истории, традиций и обычаев стран изучаемого языка, понимание особенностей культуры и национального менталитета того или иного народа, развитие таких качеств личности как открытость, толерантность, терпимость к чужому мнению, умение вести диалог, искать и находить содержательные компромиссы [1]; готовность к межкультурному общению;

- коммуникативная иноязычная компетентность – многокомпонентное образование, которое включает сформированность у студентов особого образа мышления, позволяющего корректно понимать собеседника, выражать свои мысли средствами иностранного языка и реализующегося посредством формирования умения адекватно воспринимать, анализировать и реагировать на устную или письменную иноязычную речь; знание и соблюдение традиций, этикета, деловой переписки, владение бизнес-языком, умение решать разные коммуникативные задачи. Опыт и готовность к общению в разных коммуникативных ситуациях, умение начинать, направлять, регулировать коммуникационный процесс [3];

- самообразовательная компетентность – способность поддерживать и повышать в процессе самообразования уровень владения иностранным языком. В более широком смысле следует говорить о специфической самоорганизации личностного образовательно-развивающего пространства, в котором студент выступает как субъект собственного профессионального развития, и происходит освоение и принятие им содержания предстоящей профессиональной деятельности, выработка индивидуально-творческого профессионального стиля. Задачей ставится не просто подготовка квалифицированного специалиста, а создание условий для раскрытия творческой личности, стремящейся к самореализации, самоорганизации, самовоспитанию, саморазвитию. Самообразование мы рассматриваем как один из главных факторов, определяющих качество и эффективность подготовки будущих переводчиков в сфере профессиональной коммуникации;

- информационная компетентность – способность при помощи средств информационных технологий находить, анализировать, преобразовывать, обрабатывать и передавать необходимую информацию; знание массмедийных, мультимедийных технологий; освоение компьютерной грамотности; владение электронной почтой, Интернет-технологиями; умение работать с библиотечными каталогами. Опыт и готовность работать с информационным потоком в устной и письменной, печатной и электронной формах [3];

- социально-трудовая компетентность – владение знаниями и опытом в гражданско-общественной деятельности; умение анализировать состояние

рынка труда, действовать в соответствии с личной и общественной выгодой; владеть этикой трудовых и гражданских взаимоотношений, знаниями в области трудового права и законодательства.

Перечисленные компетентности выступают во взаимосвязи, формулируя результаты образования не в терминах знаний-умений-навыков, а как готовность выпускника (и степень этой готовности) осуществлять профессиональную деятельность [4].

Использование компетентностного подхода к подготовке переводчиков в сфере профессиональной коммуникации позволяет построить сквозную модель конкурентоспособного специалиста, согласующую между собой интересы личности и общества в рамках системы опережающей трансляции требований рынка труда и запросов социума в образовательное пространство.

В соответствии с запросом потенциальных работодателей, бизнеса и самих слушателей подготовка проводится и нацелена на практическое использование иностранного языка в социокультурной, академической и профессиональной сферах общениях. Проводимые занятия призваны также обеспечить академическую мобильность слушателей и их участие в международных проектах (языковая составляющая). Выпускник, освоивший программу «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации», – это специалист, способный, не обращаясь к переводчику-лингвисту, автономно использовать иностранный язык в своей профессиональной сфере. Он может работать с иноязычной технической документацией, вести деловую переписку с зарубежными партнерами, участвовать в переговорах, то есть поддерживать востребованную сегодня интернационализацию бизнес-контактов [7].

Слушателями данных курсов могут быть лица, имеющие высшее образование любой ступени; студенты, заканчивающие обучение в ВУЗе (для студентов, обучающихся в ВУЗах на последних курсах, возможна организация параллельного обучения с защитой аттестационной работы после получения диплома по их основному направлению).

Сформированная таким образом карьерообразующая среда в системе иноязычного образования в неязыковом вузе становится одним из эффективных инструментов повышения профессиональной компетентности и мобильности. При таком грамотном подходе работодатель обретает высококвалифицированного специалиста, способного качественно выполнять поставленные перед ним задачи, самосовершенствоваться в соответствии с меняющимися условиями на рынке труда в целом и в связи с потребностями той или иной организации, предоставляющей ему работу, в частности [6].

Список литературы

1. Вербицкий А., Ларионова О. Гуманизация, компетентность, контекст – поиски оснований интеграции. // Вестник высшей школы. 2006. № 5. С. 19-25.

2. Дахин А.Н. Компетенция и компетентность: сколько их у российского школьника? // Современные мысли. 2004. №2. С. 42-47.

3. Зимняя И.А. Компетентностный подход: каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический подход) // Высшее образование сегодня. 2006. №8. С. 20-26.

4. Меськов В., Татур Ю. О возможности приобретения гуманитарных компетенций в вузе. // Высшее образование в России. 2006. №8. С. 73-81.

5. Семенова Г.В. Востребованность на рынке труда иноязычных коммуникативных навыков у выпускников неязыковых вузов // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области. 2018. С. 161-163.

6. Семенова Г.В. Роль научно-исследовательской работы студентов при подготовке к профессиональной мобильности// Известия Тульского государственного университета. Педагогика. 2015. № 2. С.136-139.

7. Формирование карьерообразующей среды в системе иноязычного образования в техническом вузе: роль центров иностранных языков (НГТУ, НГАСУ) / Е.Н. Баранова [и др.] // Инновационные технологии в образовательной деятельности. 2019. С. 204-209.

УДК 61:378.37

РОЛЬ ПРОЦЕДУРЫ ПОДПИСАНИЯ ОБХОДНОГО ЛИСТА В СИСТЕМЕ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ КГМУ

Сергеев А.А., специалист центра трудоустройства выпускников
ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет Минздрава России», Россия

В условиях современного вуза проблема сбора, обработки и анализа статистического материала о выпускниках, их дальнейшем профессиональном самоопределении выходит на первый план в системе мониторинговых исследований, проводимых в вузе. Полученная информация о распределении выпускников по каналам занятости, регионах расселения, удовлетворенности заработной платой и многих других важных показателях дает оценку работе вуза, воспитавшего и выпустившего кадры для системы здравоохранения РФ и других профильных сфер в соответствии со специальностями и направлениями подготовки. Результаты мониторинга трудоустройства выпускников, проводимого в вузе, находят отражение в общероссийских и мировых рейтингах, в которых Курский государственный медицинский университет неизменно занимает лидирующие позиции.

За годы работы в КГМУ сложилась налаженная система сбора, обработки и анализа статистической информации о выпускниках, их планах по построению карьеры и самореализации в профессиональной сфере. Профильным структурным подразделением вуза в сфере построения карьеры и занятости является центр трудоустройства выпускников, которому 19 октября 2019 года исполняется 10 лет. Этапы проведения мониторинга трудоустройства выпускников КГМУ выглядят следующим образом: 1. заполнение выпускниками элек-

тронного опроса на этапе подписи обходных листов для определения карьерной траектории и прогноза дальнейшего трудоустройства (май – август); 2. анализ приказов о зачислении в ординатуру и магистратуру выпускников КГМУ (сентябрь); 3. прохождение электронной анкеты «Мониторинг трудоустройства выпускников» (октябрь); 4. проведение обзвона выпускников посредством сети IP-телефонии, сбор информации о трудоустройстве, размещенной на сайтах медицинских учреждений, организаций, а также в аккаунтах выпускников в социальной сети «Вконтакте»; обратная связь с работодателями; отчет кураторов отделений СПО медико-фармацевтического колледжа о трудоустройстве выпускников (октябрь – декабрь). Рассматривая этапы проведения мониторинга трудоустройства выпускников КГМУ, необходимо подчеркнуть важность сбора первичной информации о планируемом трудоустройстве выпускников. Именно прогноз распределения по каналам занятости является базисом в структуре проведения мониторинга трудоустройства выпускников и от того, как качественно был осуществлен сбор первичной информации, зависит будущее создание базы данных о выпускниках. Рассмотрим более детально процедуру оформления обходных листов центром трудоустройства выпускников.

Ежегодно с мая по август в КГМУ реализуется кампания по подписанию обходных листов выпускниками ВО/СПО и ординаторами, в которой принимает участие более 1,5 тыс. обучающихся. Обходной лист – это документ, выдаваемый студенту выпускного курса (ординатору второго года обучения) в деканате, в соответствии с которым ему необходимо посетить перечень структурных подразделений вуза с целью закрытия всех имеющихся задолженностей и обязательств перед ними за время обучения в университете. В число структурных подразделений, которые необходимо посетить обучающемуся, входит центр трудоустройства выпускников.

В Курском государственном медицинском университете разработана внутренняя система электронных опросов на платформе специализированного сайте вуза по адресу https://unitest.kurskmed.com. Электронные опросы КГМУ направлены на различные группы респондентов: студентов, сотрудников университета, работодателей, групп людей по интересам. Чтобы получить отметку в обходном листе, обучающемуся необходимо пройти электронный опрос «Анкета выпускника КГМУ».

Для этого следует выполнить перечень действий согласно инструкции:

1. подключиться к Интернету;

2. в адресной строке браузера набрать https://unitest.kurskmed.com и нажать Enter;

3. ввести код доступа в соответствии с уровнем образования и полученной специальностью согласно таблице и нажать «Перейти по коду доступа»;

4. выбрать опрос «Анкета выпускника КГМУ»;

5. ответить на вопросы и нажать кнопку «Завершить опрос».

Сотрудниками центра трудоустройства выпускников за неделю до выдачи деканатами обходных листов производится электронная рассылка инструкции по прохождению опроса на адреса e-mail заместителей деканов всех факультетов, кураторов отделений СПО в целях информирования студентов и ординато-

ров. Благодаря подобной процедуре обучающиеся могут в удобное для них время выполнить обязательство перед вузом. Перечислим основные пункты, которые необходимо заполнить выпускнику в ходе прохождения анкеты: ФИО; адрес проживания после выпуска (только область и населенный пункт); адрес электронной почты; номер мобильного телефона; уровень полученного образования в КГМУ; планы после окончания КГМУ (в соответствии с каналами занятости) и т.д. Сбор информации производится в соответствии с законодательством РФ, а именно – Федеральным законом «О персональных данных» от 27.07.2006 N 152-ФЗ с изменениями и дополнениями от 31 декабря 2017 г [2].

В целом, важно отметить, что в течение всего периода обучения центр трудоустройства выпускников организует мероприятия с работодателями и студентами в стенах вуза и на базе лечебно-профилактических учреждений; реализует стипендиальные программы работодателей, содействует в участии в карьерных олимпиадах; проводит циклы занятий по составлению портфолио, резюме, обучению навыкам поиска работы.

Вузовский этап профориентационной и карьероориентированной работы представляет собой сопровождение личностного и профессионального развития студентов (участие в адаптационном лагере для первокурсников, кураторство, профдиагностика, профориентированные мероприятия по курсам, психолого-педагогическая поддержка профессионального самоопределения обучающихся, мотивация участия в волонтерском и добровольческом движении по профилю специальности и направлению подготовки), содействие в построении карьерной траектории через инновационную деятельность, научные исследования и разработки, размещение публикаций по вопросам трудоустройства и занятости для студентов и выпускников в газете «Вести Курского медуниверситета», на сайте центра трудоустройства выпускников, а также в сообществе центра в социальной сети «Вконтакте» [1].

Однако и на этапе подписания обходных листов выпускники и ординаторы получают «на выходе из стен вуза» дополнительные индивидуальные консультации по вопросам составления/корректировки резюме, портфолио; трудоустройства, возможностей построения карьеры в том или ином учреждении (организации); о мерах социальной поддержки молодых специалистов.

В период реализации кампании по подписанию обходных листов благодаря качественному сбору первичной информации о распределении по каналам занятости выпускников КГМУ были получены основные результаты, вошедшие в мониторинг трудоустройства выпускников КГМУ 2018 года. Среди них: средний возраст выпускников – 26,9 лет; доля трудоустройства выпускников – 98,7 %; доля трудоустройства в Курском регионе – 66,5 %; трудоустройство выпускников по специальности – 97,5 %; количество регионов РФ, в которых трудоустроены выпускники – более 50 регионов.

Таким образом, обходной лист в системе проведения мониторинга трудоустройства выпускников является неотъемлемой частью сбора и анализа статистической информации. Благодаря прохождению данной процедуры вуз может строить прогнозы по трудоустройству выпускников, а выпускники имеют воз-

можность проконсультироваться по всем интересующим их вопросам, касающимся дальнейшего карьерного самоопределения.

Список литературы

1. Лазаренко В.А., д.м.н.; Охотников О.И., д.м.н.; Шульгина Т.А., к. псих. н.; Брынцева О.С.; Черных С.В. Социальное партнерство вуза и работодателей как способ ликвидации кадрового дефицита региона: опыт Курского государственного медицинского университета // Электронный научный журнал INNOVA. 2015. № 4(1) С. 44. URL.: http://innova-journal.ru/issues/2015-4-1/innova1-2015(4).pdf(дата обращения: 27.09.2019).

2. О персональных данных: федер. закон Рос. Федерации от 27.07.2006 N 152-ФЗ с изменениями и дополнениями от 31 декабря 2017 г. // Консультант-Плюс» [Электронный ресурс] URL.: http://www.consultant.ru/ document /cons_doc_LAW_61801/(дата обращения: 27.09.2019).

УДК 331.5

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАТИЗАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА

Титов Д.Ю., магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», Россия

Процесс информатизации оказывает влияние на все сферы жизни современного общества. Такие факторы как развитие информационных технологий, цифровой экономики, коммуникативных структур, компьютеризация и медиатизация современной жизни, активно влияют на современный рынок труда.

Дистанционная работа позволяет создавать офисы удаленного обслуживания. Это создает большую конкуренцию в определенных отраслях (в основном так или иначе связанных с информационными технологиями: веб-дизайн, обслуживание/обновление программного обеспечения), дает возможность не нанимать постоянных сотрудников в тех сферах, в которых требуется периодическое обслуживание. Стало доступным развитие так называемого «фриланса» - своеобразного рода открытого рынка труда со свободными работниками и с возможностью поиска удаленной работы по всей стране и даже по всему миру, в который входят такие услуги, как например: разработка веб-сайта, создание интернет-рекламы, написание текстов, музыки, программирование, графика, переводы и т.д. Появилась возможность удаленного обучения в вузах или сузах и др.

Отдельно стоит отметить такую отрасль, как информационная безопасность. Появившаяся относительно недавно, эта сфера является одним из основных направлений информатизации и в настоящее время активно развивается. Помимо необходимости защиты конфиденциальной информации и информационных систем, она обусловлена развитием коммуникативной сферы. Одним из главных направлений процесса информатизации является предоставление для людей свободного доступа в любое время к любой открытой информации. Проблемы целостности (полноты, актуальности и достоверности) и доступности

(возможности своевременного доступа) информации являются проблемами информационной безопасности. Учитывая открытость интернет-пространства, данные вопросы очень важны и являются на сегодняшний день достаточно острыми.

Развитие информационных технологий под воздействием информатизации ведет за собой такое явление, как повсеместная автоматизация производства. Если раньше автоматизация представляла собой скорее окончание перехода от ручного труда к машинному (от мануфактурного к фабричному), то теперь происходит полный отказ от участия человека в производстве. Такая автоматизация дает огромный экономический эффект – экономию на работниках, увеличение производительности труда, снижение трудоемкости процессов. И происходит это не только в технологических процессах и производствах: происходит автоматизация делопроизводства на предприятиях, бухгалтерии, любого вида учета, автоматизация юридических процессов и т.д. Все это уменьшает спрос на профессии, ставшие уже «традиционными», и в то же время увеличивает к ним требования – например, в условиях автоматизированной бухгалтерии. Например, Герман Греф, президент Сбербанка, высказался таким образом: «Мы перестаем брать на работу юристов, которые не знают, что делать с нейронной сетью…Товарищи юристы, забудьте свою профессию. В прошлом году 450 юристов, которые у нас готовят иски, ушли в прошлое, были сокращены. У нас нейронная сетка готовит исковые заявления лучше, чем юристы…» [1].Стоит отметить, что в 2017 году в Сбербанке сократили штат на 4% (более 10 тыс. человек) [2], в 2018 – более 16 тыс. человек [3], а к 2025, по заявлению председателя Сбербанка, году общая численность сотрудников может сократиться в 2 раза [1].

В некоторых сферах вместо бывших профессионалов появляется необходимость в людях, делающих монотонную несложную работу. Так происходит в тех отраслях, которые не удалось еще полностью автоматизировать: произошел некий переход от ручного труда к машинному, своеобразная «индустриализация» внутри информационной сферы, но полностью автоматизировать процесс либо еще не удалось, либо не всем доступны подобные технологии.

В то же время увеличивается спрос на программистов, системных администраторов и других профессионалов, которые должны обслуживать технику и программное обеспечение, обеспечивающее автоматизацию (кстати, в этих сферах очень часто можно встретить «удаленных работников», удобных как для небольших, так и для крупных компаний, а также для офисов поставщиков программного обеспечения, обеспечивающих техподдержку).

Но помимо увеличения экономического роста автоматизация имеет и негативное влияние – резкое уменьшение спроса на традиционные профессии, увеличение уровня безработицы людей определенных специальностей. С одной стороны, это стимулирует развитие различных центров переквалификации, с другой – в государстве систематически появляются люди, навыки и знания которых оказываются неприменимыми или недооцененными в существующей системе. Появляются образованные люди с качественным образованием, которые уходят на нецелевой рынок труда.

Так же, быстро протекающий процесс информатизации требует от работников определенного рода гибкости – умения быстро освоить постоянно развивающееся и меняющееся программное обеспечение, готовность к получению новых навыков, быстрой переквалификации, наличие разносторонних навыков – все это вкупе с «индустриализацией» в информационной сфере уменьшает значение уровня профессионализма на работе и увеличивает значения способности человека быстро адаптироваться к новым условиям труда. Это дает преимущество «молодым» работникам, не имеющим никакого или имеющим небольшой опыт в своей отрасли перед «старшим», профессиональным поколением. Еще одним проявлением гибкости является умение отсеивать нужную и качественную информацию среди огромного количества открытой информации.

Наконец, одной из главных компетенций, необходимых на нынешнем рынке труда, является креативность, которую еще не научились воспроизводить информационные технологии. В докладе BCG «Россия 2025: от кадров к талантам»[4] наряду с креативностью в целевых компетенциях стоят такие «навыки», как саморазвитие, организованность, ответственность, принятие рисков, критическое мышление, настойчивость, работа в условиях неопределенности и т.д. (рис. 1) Если проанализировать данные компетенции, между ними можно найти один объединяющий фактор – этому нельзя научиться, эти навыки развиваются в человеке самостоятельно.

Рисунок 1 – Целевая модель компетенций 2025

Одной из главных проблем информатизации в сфере рынка труда все же является уменьшение самого рынка труда. Как уже говорилось выше, благодаря автоматизации удается уменьшить количество работников в определенных отраслях почти до абсолютного минимума. По данным доклада Всемирного экономического форума «Futureofjobs» [5] к 2020 году количество занятого населения должно уменьшиться больше чем на 5 миллионов человек (рис. 2). В бу-

дущем роботы заменят сотрудников телемаркетинга, кредитных специалистов, риэлторов, бухгалтеров, поваров, юристов, продавцов, водителей, охранников, различные операторы ввода данных… В конечном итоге переобучение и развитие новых компетенций будет необходимо для 54 % всех работников.

Рисунок 2 – Изменение занятости в разных группах профессий к 2020 году

Согласно доклада Всемирного экономического форума «Futureofjobs 2018» [6], к 2025 году общее сокращение рабочих мест составит около 75 миллионов. В то же время, появится около 133 миллионов новых рабочих мест, связанных с роботами, автоматизацией и искусственным интеллектом. Однако, учитывая компетенцию сокращенных рабочих мест, очень сомнительно, что даже с предоставленной возможностью переквалификации уволенные работники сумеют освоить новые профессии, связанные с программированием.

Список литературы

1. Российский бизнес-телеканал РБК [Электронный ресурс]: // Бизнес новости: [сайт]. [23.07.2017]. URL:http://www.rbc.ru/business/23/07/2017/5974b7a69a79477896b6708d?from=main (дата обращения 20.09.2019).

2. Федеральный бизнес журнал. Тула [Электронный ресурс]: // Новости: [сайт]. [25.02.2018]. URL:http://business71.ru/?p=modules&modname=news&r=fullnews&id=19846 (дата обращения 20.09.2019).

3. Агентство экономической информации ПРАЙМ [Электронный ресурс]: // Финансы: [сайт]. [30.04.2019]. URL: https://1prime.ru/finance/20190430/829942351.html (дата обращения 20.09.2019).

4. Доклад «Россия 2025: от кадров к талантам» / TheBostonConsultingGroup, 2017, 72 с.

5. Доклад «Futureofjobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» / World Economic Forum, 2016, 167 с.

6. Доклад «Futureofjobs 2018» / World Economic Forum, 2018, 147 с.

СОДЕРЖАНИЕ

VI Региональная научно-практическая конференция с международным участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области»..... 3

Секция 1
ПРАКТИКИ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖИ РЕГИОНА: ПРОБЛЕМЫ, ИДЕИ, РЕШЕНИЯ

Барлуков А.М., Барлукова Э.Т.
О педагогических кадрах республики Бурятия: потребность, воспроизводство, трудоустройство…… 9

Будникова С.П.
Профориентационная работа и содействие трудоустройству лиц с ОВЗ и инвалидностью (из опыта ТГПУ им. Л.Н. Толстого)…… 12

Веретенникова Н.Г., Зварич А.Ю.
Фриланс как способ заработка для дизайнеров…… 15

Голубкова Н.П.
Практики рекрутинговой социализации студентов в Новомосковском строительном колледже……. 19

Гришина С.А.
К вопросу повышения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда……. 23

Губарев Т.С.
Мониторинг и прогнозирование на рынке дизайна……. 27

Игнатова О.Б., Кузнецова Е.Н.
Подготовка к трудоустройству и содействие трудоустройству выпускников-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и их закреплению на рабочих местах: анализ деятельности и статистика…. 33

Кедечинова А.П., Басаргина Е.В.
Функционирование системы содействия трудоустройству выпускников: из опыта работы Регионального центра содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Республики Алтай «Карьера»……. 36

Кожепорова Р.Е., Вишневская Н.Г.
Проблемы социализации молодежи и пути их решения……. 39

Колчина О.С., Сергеев А.А.
Система «Вуз – Работодатель – Выпускник» в подготовке конкурентоспособного выпускника медицинского вуза (опыт Курского государственного медицинского университета)…….. 42

Кузнецова Е.Н.
Честно о содействии трудоустройству (на примере ТулГУ)……. 47

Лебедева С.Ю.
Проблемы трудоустройства лиц с инвалидностью…….. 50

Лимкина Н.А.
Организация самозанятости населения как фактор устойчивого развития экономики региона (на примере республики Мордовия)……..... 55

Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю.
Softskills как основа успешной самореализации выпускников на рынке труда……. 62

Морозов В.Б.
Практика Регионального центра содействия трудоустройству выпускников Тульского государственного университета по развитию компетенций работников и служб содействия рекрутинговой социализации молодёжи……. 68

Морозова Н.Н., Мохорева Ю.В.
Цифровая безработица среди молодёжи: содействие трудоустройству в республике Беларусь…… 71

Морозова Т.Г.
Образовательный наставнический проект «Утро Карьеры» …….. 76

Морозова Т.Г.
Опыт экскурсии в организацию-работодатель как элемент образовательного процесса в профессиональной школе…… 80

Николаева В.В., Марсанова Н.Н.
Развитие softskills как условие повышения конкурентоспособности молодых специалистов…… 84

Полякова А.Д.
Трудоустройство инвалидов (из личного опыта)……. 89

Селютина Л.Г.
Проблемы и перспективы развития кадровой инфраструктуры национальной инновационной системы России…….. 91

Симонова И.В., Колканова О.Н., Соловьева Т.А., Якунова Е.В.
Инновационный подход к организации работы профильных классов естественнонаучного направления…… 97

Суменков А.Л.
Взаимодействие ни РХТУ им. Д.И. Менделеева с предприятиями с целью трудоустройства выпускников…….. 105

Тарасова Н.В.
Организация практик вуза как элемент дуального образования для подготовки квалифицированных кадров строительной отрасли Брянской области……. 106

Тишина Л.К., Мирошина Е.Л.
Тульская область в конкурсном движении профессионального мастерства «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»…… 111

Шабалина Е.П.
Школа и вуз: единое пространство профориентационной работы…… 114

Секция 2
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА В РАМКАХ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОЛОДЁЖИ

Бардина А.Д.
Влияние контроллинга персонала на управление человеческим капиталом организации……. 117

Бондаренко М.А.
Игровое моделирование профессиональной деятельности как инструмент адаптации выпускников вузов к рынку труда……. 119

Брешковская К.Ю., Декина Е.В.
Проектирование карьеро-ориентирующей среды вуза как пространства профессиональной самореализации личности……. 123

Валиахметова Д.Н., Вишневская Н.Г.
Мотивация молодёжи в современной организации……. 128

Гришин К.Е., Апокина К.В., Еникеева Л.М.
Развитие рынка труда банковских служащих и его перспективы……. 130

Гришина С.А.
Проблема и некоторые факторы повышения производительности труда в РФ.. 132

Жуковская И.Е.
Инновационные подходы по совершенствованию процесса адаптации выпускников высших учебных заведений на современном рынке труда…. 137

Запольский А.Д.
Роль образования в кадровом обеспечении экономического роста…… 142

Иванов А.А.
Не дипломом единым… или что влияет на трудоустройство молодых специалистов…… 145

Морозов В.Б.
Оценка формата участия организаций-работодателей в педагогике высшей школы……. 147

Назмутдинов Р.А.
Исследование личностных ресурсов личности студента как основа прогнозирования его профессиональной ориентации……. 153

Никитин К.А.
Причины противоречия в сфере социализации молодежи в российском обществе…… 157

Окунькова Е.А.
Управление человеческим потенциалом в интересах инновационного развития……. 159

Пирязева Н.Е.
Актуальные вопросы содействия трудоустройству выпускников юридических факультетов…….. 162

Пронина Н.А.
Влияние психологических особенностей поколения Z на выбор профессии.. 166

Разоренов Д.А., Сафонов К.Б.
Оптимизация самостоятельной работы студентов в контексте подготовки к эффективной профессиональной деятельности……. 170

Руцкая Е.Д.
Особенности HR-менеджмента в IT-организациях…….. 174

Степанова Н.А., Демина Н.С.
Организация психолого-педагогического сопровождения старшеклассников с нарушениями интеллекта в процессе их профессионального ориентирования……. 176

Требушкова Е.И.
Теория поколений в системе найма, подбора и управления персоналом….. 179

Чубаков А.В., Панфилов В.А., Синёва Т.Н.
Работа и учеба: субъективная оценка совмещения…….. 182

Широкова Л.В.
Показатели и критерии оценки результативности корпоративных программ работы с выпускниками……. 185

Секция 3
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

Декина Е.В., Брешковская К.Ю.
Производственная практика студентов-психологов как фактор рекрутинговой социализации в условиях взаимодействия с организациями-работодателями…….. 190

Еремина Н.А.
Профориентация через проектную деятельность или какие навыки идеального сотрудника необходимо развивать уже в школе?..... 194

Жуковский А.Д.
Социально-экономические механизмы развития рынка труда в регионах Российской Федерации…… 199

Зеленина Е.В.
Разработка и применение компетентностно-ориентированных заданий по исследованию требований работодателей европейского рынка труда с помощью англоязычных сайтов содействия трудоустройству и поиску сотрудников…….. 203

Морозова Н.Н., Кухарчик К.М.
Внедрение новой системы оплаты труда работников бюджетной сферы как критерий мотивации молодых специалистов…… 206

Мужилова Л.А.
Трудоустройство иностранного студента…….. 210

Семенова Г.В.
Роль профессиональной переподготовки по программе «переводчик в сфере профессиональной коммуникации» в формировании карьерообразующей среды в системе иноязычного образования в неязыковом вузе…… 212

Сергеев А.А.
Роль процедуры подписания обходного листа в системе мониторинга трудоустройства выпускников КГМУ……... 216

Титов Д.Ю.
Влияние информатизации на рынок труда…… 219

Издание подготовлено в рамках реализации
Программы развития опорного университета

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Сборник материалов
VI Региональной научно-практической конференции
с международным участием

Авторское редактирование

Адаптированная компьютерная правка, вёрстка и подготовка сборника
В.Б. Морозова (РЦСТ, кафедра ТСППиУП, ТулГУ)

Изд. лиц. ЛР № 020300 от 12.02.97. Подписано в печать 14.10.2019 г.
Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага офсетная.
Усл. печ. л. 18,6.
Тираж 100 экз. Заказ 130.

Тульский государственный университет
300012, г. Тула, просп. Ленина, 92.

Отпечатано в Издательстве ТулГУ
300012, г. Тула, просп. Ленина, 95.