IV РЕГИОНАЛЬНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
СО ВСЕРОССИЙСКИМ УЧАСТИЕМ

18 октября 2017 г.

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА

СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Тула 2017

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Тульский государственный университет»

Правительство Тульской области

Координационно-аналитический центр содействия
трудоустройству выпускников учреждений
профессионального образования

Региональный центр содействия трудоустройству
(РЦСТ)

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**

18 октября 2017 г.

Тула
Print71 - 2017

УДК 331.53
ББК 65.240
С57

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. 18 октября 2017 г. Тула: Print71, 2017. 244 с.: ил.

ISBN 978-5-4465-1603-2

Рассматриваются теоретические и прикладные вопросы содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования по трём направлениям.

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

Конференция проведена в рамках реализации Программы развития опорного университета (Блок мероприятий БМ 6.3) при поддержке правительства Тульской области (договор от 25.09.2017 № ДС/95.).

Редакционная коллегия:
Темнов Э.С., Морозов В.Б., Сивкова И.А., Быкова П.В., Игнатова О.Б.

Печатается по решению библиотечно-издательского совета
Тульского государственного университета

ISBN 978-5-4465-1603-2
© Авторы докладов, 2017
© Print71, 2017

IV Региональная научно-практическая конференция
со всероссийским участием
«СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ»

2017 год в Тульском государственном университете знаменуется следующими знаменательными событиями:

- 20 лет работе службы занятости: 4.09.97 г. решением Ученого Совета Тульского государственного университета от 29.08.97 г. на основании Закона РСФСР №1032-1 от 19.04.92 г. (в редакции от 20.04.96 г.) "О занятости населения в Российской Федерации" и Постановления Правительства РФ №222 от 22.02.97 г. "О программе социальных реформ в Российской Федерации на период с 1996 по 2000 гг." в Тульском государственном университете образована служба занятости.

- 10 лет присвоения Центру содействия трудоустройству выпускников ТулГУ статуса регионального: 2.03.07 г. на основании письма Министерства образования Российской Федерации советам ректоров высших учебных заведений регионов от 31.10.2001 г. № 39-55-84 ИН/ 39-13 «О создании региональных центров»; письма Министерства образования и науки Российской Федерации, руководителя Федерального агентства по образованию председателям Советов ректоров учреждений высшего профессионального образования субъектов Российской Федерации от 12.09.2005 г. №14-17-29/03 «О создании региональных центров», решения Совета ректоров вузов Тульской области от 13.10.2005 г, свидетельства о присвоении статуса регионального центра № 66 от 28.03.06 Центру содействия трудоустройству выпускников ТулГУ присвоен статус регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования (РЦСТ).

- 5 лет новой программной работе по эффективному содействию трудоустройству и адаптации к рынку труда в рамках процессов рекрутинговой социализации студентов и выпускников;

- присвоение вузу статуса опорный университет: соответствующие задачи ретранслированы на Региональный центр содействия трудоустройству, который формирует сложный комплекс мер для рекрутинговой социализации молодёжи.

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. Привле-

чение 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.

В текущем году завершается долгосрочная целевая программа «Содействие занятости населения Тульской области на 2012-2016 годы» (распоряжение правительства Тульской области от 28.10.2011 № 118-р), целью которой является обеспечение развития рынка труда в соответствии с потребностями экономики Тульской области. Разработана аналогичная актуальная программа на 2017-2021 годы.

Основные тиражируемые задачи Программы:

- содействие трудоустройству незанятого населения и обеспечение работодателей необходимой рабочей силой;
- поддержка предпринимательской активности безработных граждан;
- содействие развитию кадрового потенциала, повышению конкурентоспособности и мобильности безработных и ищущих работу граждан;
- обеспечение гарантий социальной поддержки безработных граждан

Ряд подпрограмм чётко ориентированы на решение вышеописанной проблемы, среди которых:

1. Организация содействия занятости молодежи.
2. Профессиональная ориентация граждан, психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан.

За последние годы Тульская область стала одним из лидеров по 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, подтверждёнными федеральными рейтингами: так Тульский государственный университет в лице Регионального центр содействия трудоустройству занял в 2015-2016 гг. дважды подряд 3-е место среди лидирующих образовательных организаций, в 2017 году признан лучшим и занявшим 1 место; Тульский государственный университет им. Л.Н. Толстого – 5-е место среди вузов в 2015 году и 2-е в 2016 и 2017 гг. 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 учреждения 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 как опорного университета – Блок мероприятий БМ 6.3. Программа профессиональной ориентации, трудоустройства, трудовой адаптации и карьерного трансфера направления 6. 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 компаний 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 области, 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 адап-

тации 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 области, 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».

Цель настоящей конференции – в рамках научно-практической деятельности в Тульском регионе повышение эффективности содействия трудоустройству выпускников и студентов профессиональных образовательных учреждений различного уровня.

Задачи:

- обмен профессиональными мнениями, научно-практический диспут;
- апробация научно-исследовательских работ;
- представление и рецензирование научно-методических разработок;
- оценка ситуации на рынке труда молодёжи;
- обсуждение актуальных вопросов профориентации и рекрутинговой социализации молодёжи образовательных организаций различного уровня;
- издание сборника материалов конференции (статей и докладов) с внесением его в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

Новизна проекта обусловлена отсутствием практики подобных серийных очных конференций не только в регионе, но и в стране с систематическим изданием специализированного сборника трудов, цитируемого в системе РИНЦ.

Научная новизна проекта заключается в комплексном, обобщённом подходе к тематике конференции, в широте научно-практического общественного диспута (теория/методика/практика).

Направления работы конференции (секции):

1. Научно-исследовательская работа в рамках содействия трудоустройству студентов и выпускников.

2. Научно-методическая работа по вопросам рекрутинговой социализации.

3. Рекрутинговая социализация молодёжи региона: проблемы, идеи, решения.

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 региона, 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 Москвы, Тульской, Курской, Брянской, Тверской, Нижегородская, Челябинкой, Пензенской, Белгородской и Воронежской областей, а также Алтайского Края и Республик Дагестан и Хакассия.

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.

В рамках содействия трудоустройству студентов и выпускников Центр проводит работу в следующих направлениях:

- взаимодействие с работодателями – крупными компаниями и организациями г. Тулы, Тульской области и других регионов России по вопросам трудоустройства выпускников на основе договоров различной направленности, получение от них заявок на заполнение имеющихся вакансий;

- мониторинг состояния и тенденций на рынке труда, поиск вакансий; ведение банка вакансий, поступивших в Центр от предприятий и организаций; размещение вакансий в разделе «Имеющиеся вакансии» на сайте РЦСТ, а также на информационных стендах Центра;

- профессионально-ориентирующая работа для абитуриентов, студентов, выпускников;

- изучение мнения предприятий, организаций о качестве подготовки специалистов вовлечение предприятий в формирование учебных программ, в обучение и организацию практики студентов;

- организация участия студентов в Ярмарках вакансий, презентациях предприятий, в конференциях и других мероприятиях, посвященных вопросам профессиональной ориентации и трудоустройства выпускников;

- информирование и консультирование студентов и выпускников университета и работодателей по вопросам занятости и трудоустройства; подбор кандидатов из числа студентов и выпускников на вакантные должности, заявленные работодателями, с учетом профессиональных навыков и личных качеств, предъявляемых ими к будущим сотрудникам;

- организация посещения студентами тренингов и семинаров по навыкам эффективного трудоустройства и способам построения карьеры;

- подготовка и рассылка в институты вуза актуальной и полезной информации для использования в работе со студентами по вопросам оценки качества подготовки специалистов работодателями, трудоустройства выпускников, построения карьеры, поведения на рынке труда;

- мониторинг трудоустройства выпускников университета, ведение базы данных компаний, в которых работают выпускники ТулГУ;

- организация временной занятости студентов;

- база практики для студентов соответствующих направлений подготовки;
- источник реализации академических выпускник квалификационных работ;
- научно-исследовательская и научно-методическая работа по вопросам рекрутинговой социализации молодёжи;
- проведение тематических научно-практических конференций, семинаров, совещаний, конкурсов, олимпиад, программ и подобного прочего.

Итогами конференции являются:

- представление и апробация научно-исследовательских работ;
- презентация и распространение научно-методических работ, а также их актуализация и рецензирование;
- обеспечение тиражируемости практик эффективной рекрутинговой социализации на направления деятельности в ряду машиностроительных, производственных и оборонно-промышленных производств;
- общая направленность на снижение напряжённости на рынке труда молодежи с использованием научных «инструментов»;
- развитие и популяризация активной профессиональной площадки по вопросам конференции с широкой квалификационной и территориальной географией участников, обменом опытом;
- повышение эффективности в рекрутинговой социализации молодёжи, в т.ч. в условиях кризисных явлений;
- издание сборника трудов по результатам конференции;
- рекомендация лучших научных и научно-методических работ к публикации в центральных изданиях и изданиях перечня Высшей аттестационной комиссии РФ;
- *в перспективе*: расширение и углубление эффективной научно-исследовательской и научно-методической поддержки вопросов снижения напряжённости на рынке труда среди учащейся молодёжи и выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования региона, проведение последующих ежегодных конференций, расширение перечня тематик и участников (по соответствующим запросам), формирование площадки активного взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями и региональными отраслевыми союзами различного формата, средними образовательными учреждениями, внедрение и реализация практики конкурсной конкурентности научно-исследовательских и научно-методических разработок и достижений.

Конференция, подготовка, издание сборника работ и методических материалов осуществлены в рамках реализации в Тульском государственном университете Программы развития опорного вуза на 2017-2021 гг., при поддержке правительства Тульской области, в соответствии с постановлением от 25.07.2017 года № 316 «Об итогах конкурса грантов правительства Тульской области в сфере науки и техники» (договор от 25.09.2017 № ДС/95.).

Секция 1
СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ, ИДЕИ, РЕШЕНИЯ

УДК 331.53

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ПО НОВЫМ СПЕЦИАЛЬНОСТЯМИ ПРОФЕССИЯМ ПОД ЗАКАЗ РАБОТОДАТЕЛЯ

Анохина О.Н., директор
ГПОУ ТО «Алексинский химико-технологический техникум»

Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Алексинский химико-технологический техникум» ведет подготовку кадров по новым специальностям и профессиям точно под заказ работодателя. Данное взаимодействие с базовым предприятием - Федеральным казенным предприятием «Алексинский химический комбинат» осуществляется следующим образом.

По заказу предприятия-социального партнера и при поддержке Министерства образования Тульской области в2013 года в Алексинском химико-технологическом техникумеоткрыта новая специальность для оборонно-промышленной и химической отрасли (18.02.07) «Технология производства и переработки пластических масс и эластомеров».

Для обеспечения комплексного совершенствования системы профессионального образования и обеспечения кадровых потребностей предприятия «Алексинского химического комбината» было подписано соглашение о взаимодействии, предметом которого являлось совместно проводимые сторонами разработка и реализация комплексных мероприятий, направленных на модернизацию системы профессионального обучения.

Алексинским химико-технологическим техникумом достигнут ряд договоренностей по подготовке квалифицированных кадров для предприятия Алексинского химического комбината:

- заключено соглашение о сотрудничестве, в рамках которого ведётся подготовка специалистов, необходимых предприятию, со своей стороны Алексинский химический комбинат обеспечивает различные формы поддержки обучающихся: именные стипендии, оплата проезда к месту учебы и обратно, предоставление услуг спорткомплекса;

- заключен договор о сотрудничестве по реализации дуальной системы обучения;

- заключены трехсторонние соглашения о сотрудничестве с ведущими высшими учебными заведениям (такими как Московским государственным университетом им. М.В. Ломоносова (МГУ), Тульским государственным университетом (ТулГУ), Тульским педагогическим университетом (ТГПУ), Казанским национальным исследовательским технологическим университетом (КНИТУ), Российским государственным химико-технологическим университетом им. Д.И. Менделеева (РХТУ им. Менделеева);

- создана базовая кафедра «Химическая технология высокомолекулярных соединений» в рамках непрерывного образования «Техникум-ВУЗ» на базе ПредприятияАлексинского химического комбината между Казанским национальным исследовательским технологическим университетом и Алексинским химико-технологическим техникумомв интересах предприятия, для усиления практической направленности учебного процесса, приобретения студентами навыков профессиональной работы в форме дуального обучения, углубления и закрепления знаний и компетенций, полученных в процессе теоретического обучения, проведения совместных научныхисследований и внедрения результатов научно-исследовательских работ в производство, прохождения стажировок педагогических, научно-педагогических кадров, проведения профессиональной переподготовки преподавателей и сотрудников базовой кафедры.

В рамках социального партнерства в Алексинском химико-технологическом техникуме отработан механизм взаимодействия с работодателем, при котором созданы условия для гарантированного трудоустройства, как в период обучения, так и по его окончании.

В рамках государственного оборонного заказа на Алексинском химическом комбинате студенты третьего и четвертого курсов специальности «Технология производства и переработки пластических масс и эластомеров» получают практические умения и отрабатывают навыки профессиональной деятельности во время прохождения производственных практик, с подтверждением присвоения квалификаций по двум и более профессиям (такие как лаборант, аппаратчик-оператор производства, аппаратчик комплексной установки, усреднитель, контролер производства), получением реальной заработной платы на основании срочного трудового договора.

В настоящее время наш социальный партнер переходит к использованию нового поколения техники, новых материалов, технологий, оснастки, инструментов, информационных систем, ведется масштабное перевооружение станочного парка путем внедрения автоматизированных линий сборки основной готовой продукции, в связи с чем предприятие обратилось с предложением открытия новой специальности «Аддитивные технологии» на базе техникума, которая открывает для студентов новые возможности и перспективы в сфере прототипирования, "информационно-цифрового" производства, 3-D моделирования.

При поддержке Министерства образования Тульской области введена специальность «Аддитивные технологии» с 1 сентября 2017 года и осуществлён набор обучающихся.

Подготовка кадров под заказ работодателя значительно увеличивает профессиональную мобильность выпускников, создаетдополнительные возможности для трудоустройства, а также обеспечивает привлечение дополнительных финансовых средств со стороны заказчика-работодателя (софинансирование, стипендии, компенсации проезда, трудоустройства, повышения квалификации с присвоением двух и более профессий).

В рамках профориентационной работы и с целью профессиональной навигации школьников в техникуме с 1 сентября 2017 года при поддержке Министерства образования Тульской области реализуется проект дополнительного образования. Создан Центр технического творчества как маршрут личностного и профессионального развития, самореализации в техническом творчестве по направлениям в студиях: 3D- моделирования, Аддитехнологий, Химического моделирования и нанотехнологий. Данный проект направлен на обеспечение персонального жизнетворчества школьников в контексте позитивной социализации как здесь и сейчас, так и на перспективу в плане социально-профессионального самоопределения, реализации личных жизненных замыслов и притязаний. И в дальнейшем позволит школьникам более осмысленно определиться в выборе будущей специальности.

УДК 331.53:331:54:378

ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЕ СОДЕЙСТВИЕ КАК СИСТЕМНАЯ РАБОТА ВУЗА НА ПРИМЕРЕ ТГПУ им. Л.Н. ТОЛСТОГО

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

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

Вопрос профориентации является одним из самых важных в работе любого образовательного учреждения, он тесно связан с вопросом трудоустройства выпускников, чем серьезнее молодой человек подойдёт к выбору будущей специальности и образования, тем успешнее его дальнейшее трудоустройство. Рынок регулирует высшую школу, заставляя вузы реагировать на потребности экономики и социальной сферы.

Рассматривая опыт профориентационной работы в некоторых зарубежных странах можно отметить некоторые общие тенденции. В частности, эта деятельность осуществляется специализированными центрами, при этом клиентами становятся абсолютное большинство школьников, студентов, а также уже взрослые люди, решившие изменить карьерную траекторию. При этом осуществляется работа не только консультативного характера, но и психологические тренинги и подбор образовательных учреждений и даже имеющихся вакансий на рынке труда, соответствующих запросам и особенностям клиента. Например, в Канаде профориентационная работа осуществляется в «центрах

выбора», ориентированных в основном на выпускников вузов. На территории каждого из университетов имеется свой «центр» с хорошим техническим оснащением, который помимо тестирования предлагает различные курсы самоопределения, успешности и знакомства с существующими вакансиями. Так университет города Калгари предлагает студентам старших курсов семинары на базе центра «Принятия решения о дальнейшей карьере».

Интерес представляет разработанная для студентов в рамках реализации курса схема принятия решения о выборе будущей карьеры, которая состоит из 5 шагов:

– шаг первый. Студент решает для себя, чем бы он хотел заниматься и анализирует свои ощущения по поводу принятого решения. Если в процессе анализа он понимает, что преобладают тревога и страх, ему рекомендуется пересмотреть своё решение. Возможно, он просто не готов к его принятию.

– шаг второй. Состоит из двух частей. Первая, так называемый внутренний компонент, попытка реально оценить свои возможности и способности, определить какие черты характера помогут в становлении карьеры, а какие лучше держать при себе. Определиться с родом занятий, которому готовы посвятить большую часть времени, и именно он должен стать в дальнейшем работой, а что можно оставить в качестве хобби. Вторая часть состоит в изучении рынка труда, а именно тех специальностей, которые на нем представлены на данный момент. Выбор для себя нескольких альтернативных вариантов.

– шаг третий. Оценка альтернативных вариантов. Сопоставление тех критериев, которые студент выбрал определяющими для будущей специализации с критериями реально существующих профессий. Выбор приоритетной профессии.

– шаг четвертый. Проба себя в профессии. Это и стажировки, и подработка в выбранной сфере. Многие студенты обязаны отработать определенное количество часов в различных социальных службах. Эти часы им засчитываются за практику и дают возможность определиться с дальнейшим выбором. В самом начале работы студентам рекомендуется составить план-график с опорными точками, которые будут определять поставленные цели и сроки их выполнения, каких результатов практикант ожидает достичь за определенный промежуток времени. Если график и реальные действия разнятся, стоит задуматься о правильности выбора профессии.

– шаг пятый. Принятие окончательного решения. Все этапы студент проходит самостоятельно, но под контролем специалистов в области развития карьеры и психологов. Поэтому в случае необходимости всегда есть возможность обратиться за квалифицированной помощью.

Для контроля за формированием готовности подростков выбирать профессиональный путь и за подготовкой к профессии в Японии разработали совершенно уникальную научную методику, автором которой стал ректор университета Асия – профессор Фукуяма. Методика формирующего характера адаптирована к разным этапам детского возраста, учитывает психологические и личностные особенности ребенка, рассчитана на несколько лет реализации и

требует практической активности. Это тест, который получил название «F-тест» (Fukuyama-тест). Автор выделяет три основных фактора осознанного выбора профессии: самоанализ, анализ профессий, профессиональные пробы. Каждый год учащиеся 7-9 классов пробуют себя в 16 различных профессиях из разных областей: сельское хозяйство, научная деятельность, бизнес и т.д. Таким образом, за три года они пробуют свои силы в 48 различных профессиях. После чего проводится самоанализ по 62 пунктам по пятибалльной шкале различных навыков. Те же самые пункты в отношении каждого ученика оцениваются преподавателями и психологами. Впоследствии составляется заключение, характеризующее профессиональный потенциал ребенка.

Представленные практики, на наш взгляд, заслуживают серьезного внимания, однако, их реализация возможна только в тесной связи всех субъектов образовательного пространства и государства.

В нашем университете на сегодняшний день, реализуемая профориентационная работа представлена системой психолого-педагогических и организационных мероприятий, направленных на формирование у молодых людей готовности к сознательному выбору своего профессионального будущего, в соответствии с объективными потребностями общества и государства, а также способностями и особенностями личности самого молодого человека.

Профориентационная работа в ТГПУ им. Л.Н. Толстого складывается из системы мероприятий, реализуемых Департаментом профессиональной ориентации и содействия трудоустройству выпускников, факультетами и приемной комиссией. Профориентационная работа интегрирована практически во все направления деятельности вуза и включает в себя мероприятия нескольких направлений: профессиональное просвещение – профинформация, профпропаганда и профагитация; личностная и профессиональная диагностика, то есть выявление интересов и способностей личности к той или иной профессии; профессиональный отбор – набор лиц, которые смогут успешно освоить данную профессию и выполнять связанные с нею трудовые обязанности; консультирование – оказание индивидуальной помощи в выборе профессии; профессиональное воспитание – формирование чувства долга, ответственности, профессиональной чести и достоинства, профессиональной направленности.

В качестве основных методов профориентационной работы используются следующие: информационные; экскурсии на кафедры и в музеи вуза; встречи со специалистами университета; профориентационные уроки; олимпиады, конкурсы, выставки, фестивали, ярмарки и другие мероприятия профориентационной направленности.

Так диагностика реализуется среди всех заинтересованных лиц, и в обязательном порядке среди студентов слушателей курсов. Для этого создана тестологическая лаборатория, где совместно с МГУ им М.В. Ломоносова реализуется проект широкого профориентационного тестирования «Профнавигатор», «Профориентатор», «Профмастер», «Профкарьера», «Профконсультант» (автономная версия Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» при МГУ им. М.В. Ломоносова), а также тестируются и анкетируются студенты 1 курса с целью выявления мотивов и условий профессионального выбора,

проблем адаптации, отношения к профессиональному обучению и стратегии построения карьеры, и студенты 4 и 5 курсов по вопросам карьерных ожиданий. Профориентационно-информационные мероприятия достаточно обширны и реализуются круглогодично при участии всех факультетов. Для школьников в ТГПУ им. Л.Н. Толстого профориентация начинается через взаимодействие со школами региона, а также организацию таких дополнительных образовательных площадок как «Академия занимательной математики» (для учащихся 5-6 классов), «Познавательная физика и астрономия» (для учащихся 5-7 классов), школа «Юный химик», «Биологическая школа», специализированный учебный научный центр – юношеская областная физико-математическая школа, кружок «Конструирования и программирования роботов», курсов по углубленному изучению общеобразовательных дисциплин; турнир математических боев, олимпиадное движение – Всероссийская Толстовская олимпиада школьников по обществознанию, истории и литературе. Университет выступает площадкой для всероссийской олимпиады школьников.

Традиционной формой профориентации являются встречи сотрудников университета с родителями выпускников школ нашего региона на городских родительских собраниях, «День открытых дверей», индивидуальные консультации. Интересным и интерактивным профориентационным мероприятием стало проведение двухдневного общеуниверситетского «Профи-Тура», где школьникам предоставляется возможность погрузиться в студенческую жизнь, побывать на лекции, лабораторных и практических занятиях, на воспитательных и спортивных мероприятиях. Для студентов профориентация дополняется профессиональной практикой, а также предоставлением возможности дополнительного образования и т.д.

Главные требования к современной профориентационной работе – это активность, системность и комплексность. Необходимо учитывать стратегические направления развития экономики региона и страны в целом, а также осознавать, что профориентационные услуги могут быть актуальны для человека не только в период выбора профессионального образования, но и во время активной трудовой жизни, когда решается вопрос смены профессиональной деятельности.

УДК 331.5.024.5

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА РФ В СФЕРЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

Бунина О.А., магистрант
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Проблема защищенности людей с ограниченными возможностями здоровья является одной из древнейших, она начинает развиваться еще в трудах античных философов (так, например, Аристотель считал, что государство существует для достижения всеобщего блага и утверждения принципа социальной справедливости), и является не менее актуальной на сегодняшний день. Государство является важным инструментом интеграции инвалидов в общество

в связи с тем, что оно определяет структуру, принципы организации, механизмы функционирования социальной сферы и определяет характер социальной политики, главной целью которой является обеспечение равных прав и возможностей с другими гражданами, экономической и политической независимости, формирование активной гражданской позиции.

Одной из важных задач государства является обеспечение равных возможностей с другими гражданами для получения образования, занятости, участия в общественной жизни и т.д. Связано это с тем, что наступление инвалидности кардинально меняет социальный статус человека и отношение к нему окружающих, нарушает его здоровье, благосостояние и приводит к ситуации, когда человек не может приобрести достойную и высокооплачиваемую работу.

Права людей с ОВЗ в сфере занятости регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации от 24.07.2002 №97-ФЗ, в котором закреплены «особые режимы работы, времени, условий профессиональной деятельности граждан с ограниченными возможностями» [2]. Так, согласно данному нормативно-правовому документу рабочая неделя инвалида должна составлять не более 35 часов, сверхурочные работы возможны только с письменного согласия инвалида при условии, что медицинские показатели этому не препятствуют. Несмотря на законодательное закрепление трудовых прав людей с ОВЗ в современном российском обществе существует ряд, связанных проблем с трудоустройством инвалидов. Эти проблемы обусловлены наличием барьеров, которые препятствуют трудовой реализации человека с ОВЗ как полноценного члена общества: многие работодатели не стремятся брать на работу человека с ОВЗ, и связано это с затратами на обустройство трудового места для инвалида, с психологическими особенностями человека с ОВЗ. Помимо объективных причин, существуют субъективные, связанные с самоизоляцией инвалида. Труд инвалидов не востребован на рынке труда и связано это, прежде всего, с бытующими в обществе стереотипами о том, что инвалид не может и не желает трудиться. Так же немаловажными причинами являются низкий уровень образованности и неуверенность в себе.

Немаловажную роль в трудоустройстве инвалидов имеет орган медико-социальной экспертизы (МСЭ), который определяет степень трудоспособности и руководствуется тремя степенями ограничения к труду:I - трудоспособные; II - временно нетрудоспособные или имеющие ограниченные возможности к трудовой деятельности III–нетрудоспособные. Стоит отметить, что МСЭ не всегда разрабатываются адекватные их потребностям индивидуальные программы реабилитации (далее ИПР), так как часто не учитывают необходимые социокультурные, образовательные, профессиональные мероприятия, необходимые для включения в социальную среду, а концентрируют свое внимание на медицинской реабилитации, тем самым делая акцент на физической несостоятельности. К основным причинам низкой эффективности ИПР относят: отсутствие четкой системы их реализации и исполнительской ответственности; укорененные в сознании работников представления об инвалидах; использование устаревших моделей медицинской реабилитации и исключения; в состав комиссии медико-социальной экспертизы зачастую не входят педагоги, психологи, социальные

работники, дефектологи, что приводит к акцентированию внимания только на физическом состоянии человека с ОВЗ. В результате программы реабилитации не соответствуют существующему законодательству, реабилитационным стандартам и потребностям инвалидов.

В рамках субъектов Федерации региональные власти пытаются решить проблему трудоустройства людей с ОВЗ. Так, в Тульской области действует закон «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов», согласно которому устанавливается квота приема на работу инвалидов для обеспечения им гарантированного труда и защиты от безработицы [1]. Однако, несмотря на принимаемые меры, квотированные рабочие места, заявленные в региональный банк вакансий, остаются незаполненными по причине их фактической неприспособленности к осуществлению трудовой деятельности инвалидами и носят формальный характер.

Неравный доступ к активной трудовой занятости приводит к социальной дезадаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья, что затрудняет приобщение данной категории населения к общественно полезному труду. Данное обстоятельство помимо социальных последствий, ведет и к экономическим проблемам. К тому же в современных условиях рыночных преобразований в стране инвалидам приходится довольствоваться низкоквалифицированной работой, что еще больше сокращает возможности экономически активных инвалидов реализовать себя в обществе, поэтому можно говорить о существовании социально-трудовой дискриминации по признаку инвалидности в сфере труда, которая носит противозаконный характер согласно национальным и международным нормам. Трудоустройство инвалидов должно стать ведущим условием для их интеграции и одновременно социальной технологией для преодоления социальных барьеров. В связи с вышесказанным требуется серьезный пересмотр всех основ государственной социальной политики в отношении инвалидов.

Список литературы

1. Закон Тульской области от 11 января 2006 г. № 679-ЗТО «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов».

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 г. № 97-ФЗ, ст. 92, 93, 94, 96, 99, 128, 224, 259, 262, 263.

УДК 331.53

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА УЧИТЕЛЯ ТЕХНОЛОГИИ В ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Виноградова А.Е. студент

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

В настоящее время у большинства выпускников вузов возникают трудности при поиске высокооплачиваемой, достойной работы по своей специально-

сти. «Современная экономическая ситуация в России породила на рынке труда ряд проблем: массовое появление безработных и незанятого трудом населения; новые требования со стороны работодателей к профессиональному образованию и переподготовке кадров; противоречия между кадровыми интересами работодателей и профессиональными возможностями лиц, ищущих работу». Сегодня работодатель предъявляет очень высокие требования для кандидатов на должность, в том числе для молодых выпускников вузов. Эти требования представляют собой довольно большой список.

Статистический анализ опроса работодателей показывает, что из профессиональных качеств выпускников вузов ценятся, в первую очередь:

- качество полученного ими образования, компетентность и профессионализм (уровень профессиональных знаний, умений, навыков);
- наличие опыта практической работы, повышающего уровень их профессиональных знаний, умений и навыков;
- способность к успешному применению на практике теоретических знаний и умений, полученных в ходе обучения (в т.ч. и в смежных специальностях)
- умение самостоятельно принимать решения

Противоречия между ожиданиями молодых специалистов и потребностями работодателей ведут к сложностям при трудоустройстве. Таким образом, можно сделать вывод о том, что у выпускников складывается представление о требовательном работодателе, вследствие чего большая часть студентов считает получаемую профессию неперспективной, с низким заработком и медленным карьерным ростом. Как показывают социологические исследования, низкооплачиваемая, не престижная работа отталкивает молодых специалистов, а также в семидесяти случаях из ста эти причины способствуют вынужденной смене рабочего места и даже смене специальности.

Обучаясь на четвертом курсе Тульского государственного педагогического университета по направлению «Педагогическое образование» профилей «Технология» и «Экономика» мы начали задумываться о своем будущем рабочем месте. Так как близится проведение педагогической практики в школах Тульской области, мы занялись исследованием вакансии учителей технологии и экономики в Тульской области. Мы пришли к выводу, что на рынке труда эта специальность пользуется невысоким спросом.

Во-первых, хотя и образовательная область «Технология» является необходимым компонентом общего образования школьников, предоставляющего им возможность применить на практике знания основ наук, количество часов на проведение этой дисциплины довольно мало. К примеру, настоящая рабочая программа по технологии для 5 класса рассчитана на 2 часа в неделю (всего 68 часов в год). То есть, востребованность данной профессии в Тульской области довольно низкая из-за небольшого количества рабочих часов.

Во-вторых, ввиду отсутствия в настоящее время в большинстве школ Тульской области (и в базисном плане) предмета, дающего экономические знания, то есть предмета «Экономика», некоторые сведения по этому вопросу

учащиеся получают в процессе трудового обучения – на уроках технологии. То есть курс прохождения учащимися предмета «Экономика» является сокращенным и входящим в курс предмета «Технология». Что так же свидетельствует о небольшом количестве рабочих часов учителя технологии.

В-третьих, уровень средней заработной платы профессии начинающего молодого учителя довольно низок. Финансирование оплаты труда школьных учителей в России, к сожалению, не является приоритетной составляющей бюджета зарплат госслужащих. Оплата труда в образовательной сфере, не так давно даже удивившая действующего президента страны, является очень низкой для современных социально-экономических условий. Реальная ситуация экономики страны такова, что постоянный рост инфляции ежегодно съедает преподавательские доходы, несмотря на то, что на бумаге они растут.

К примеру, средняя нагрузка на одного молодого педагога, проработавшего не более трех лет, составляет 22,5 часа в неделю. А средняя зарплата – 15386 рублей. Другими словами, среднестатистический начинающий учитель работает больше, чем на ставку, а получает на 10 тысяч меньше своих более опытных коллег.

Уровень средней зарплаты учителя в Тульской области за последние 12 месяцев представлен на рис. 1.

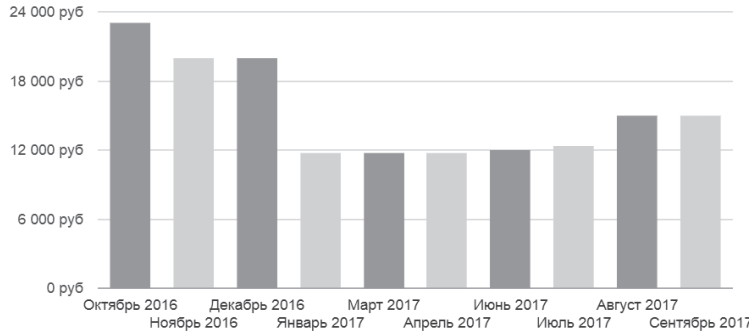


Рис.1. Гистограмма изменения уровня средней заработной платы профессии "учитель" в Тульской области

Для сравнения заработной платы учителя технологии следует привести в пример заработную плату других профессий, например, профессия менеджера по продажам в Тульской области (рис. 2).

Из проведенного анализа следует, что уровень средней заработной платы менеджера по продажам гораздо выше средней заработной платы учителя технологии в Тульской области.

В-четвертых, анализируя оснащение уроков и оборудование в кабинете труда различных школ тульской области мы пришли к выводу, что оно находится в состоянии нехватки материальной базы. Ведь в школе должен быть специально оборудованный кабинет для уроков технологии, включающий большое количество инструментов, предназначенных для практических работ,

места для выставки детских работ, уголок техники безопасности. Все это наводит на мысль о том, что учитель технологии должен самостоятельно приобретать различные инструменты и материалы для проведения практических и лабораторных работ, что для молодого учителя технологии является затруднительным. В первую очередь, по причине низкого уровня оплаты труда, а так же вероятная неспособность молодых учителей самостоятельно подходить к выбору и приобретению соответствующих материалов и инструментов, в связи с возлагающейся на них ответственностью.

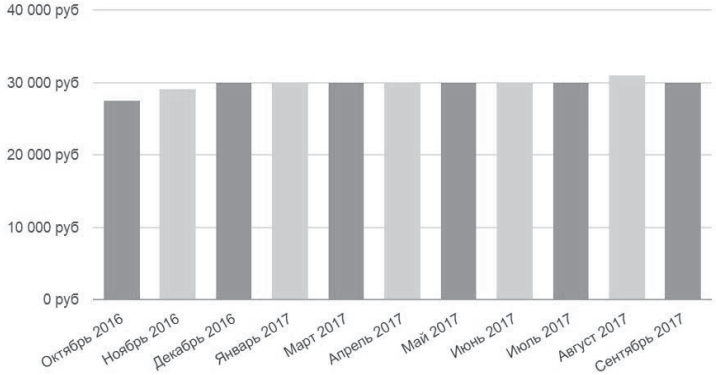


Рис. 2. Гистограмма изменения уровня средней заработной платы менеджера по продажам в Тульской области

Для решения проблемы, учитель должен составить список необходимых материалов и инструментов и требования к ним, на год или полгода, и сообщить на родительском собрании родителям, чтобы у детей были нужные предметы в течение всего года и не возникала проблема с их приобретением.

Подводя итог всему выше сказанному, можно сделать вывод о том, что вакансия учителя технологии в Тульской области предъявляет к выпускникам ВУЗов высокие требования, включающие профессиональные качества, компетентность, наличие опыта практической работы. Но при этом не происходит достаточной отдачи в виде достойной заработной платы, наличия всей материальной базы, а так же достатка рабочих часов.

УДК 331.53

АДАПТАЦИЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ С ДЕВИАНТНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ НА РЫНКЕ ТРУДА

Гез Т.А., Старикова В.О., студенты
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Одним из главных показателей социального благополучия любого государства является отношение в нем к наименее защищенным слоям населения, например, к детям-сиротам. В словаре-справочнике по социальной работе под

редакцией В. И. Филоненко понятие «сиротство» рассматривается как положение детей-сирот, а «сирота» определяется как «ребенок, который временно или постоянно лишен семейного окружения, либо который в его собственных интересах не может оставаться в таком окружении, имеет право на особую государственную защиту и помощь» [3]. В последние десятилетия постоянно увеличиваются показатели сиротства, его первопричиной выступает неблагополучие в кровной семье.

Мировая статистика по количеству детей-сирот, брошенных детей и детей, оставшихся без попечения родителей, показывает, что Россия на протяжении нескольких лет занимает первое место. Проблема детей-сирот приобретает еще большую остроту и актуальность, так как число их не уменьшается, а возрастает.

Обратившись к Федеральной службе государственной статистики, можно наблюдать следующую тенденцию (табл. 1).

Таблица 1

Численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 18 лет, имеющих право на получение мер социальной поддержки за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации

Показатель	Год					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 18 лет, имеющих право на получение мер социальной поддержки за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации, чел.	297329	321866	348396	343334	360826	463986

Начиная с 2011 года число детей-сирот непрерывно растет и уже в 2016 году достигает отметки в 463 986 человек, это обусловлено рядом факторов: во-первых, неосознанное зачатие ребенка; во-вторых, ранний возраст родителей; в-третьих, материальное положение; в-четвертых, безответственность и несерьезность в воспитании своего ребенка. Нередко причиной отказа от детей может выступать нежелание их воспитывать вообще. В основе такого поведения лежит отсутствие любви к ребенку. Вероятно, рост численности детей-сирот в России связан со смертью их родителей и, как следствие, не оформление родственниками опекунства.

На сегодняшний день в Тульской области ситуация сравнительно лучше, чем по России в целом. Так, по данным Росстата (табл. 2) на 21.06.2017 г. численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте

до 18 лет составляет 3579 человек, что значительно меньше, чем в 2015 году (5506 чел.), такой спад может быть обусловлен увеличением числа приемных семей, а также достижением детьми совершеннолетия.

Таблица 2

Численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 18 лет, имеющих право на получение мер социальной поддержки за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации

Субъект РФ	Год					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Тульская область	6436	6083	5963	5548	5506	3579

Начало взрослой самостоятельной жизни – непростое время для молодых людей, особенно для выпускников интернатных учреждений. Дети, вышедшие из детдома, сталкиваются с такими трудностями как: обустройство своего быта, получение образования, поиск работы, распоряжение деньгами, принятие самостоятельных решений и организация своего досуга. Обучаясь в специальных учреждениях, они не перенимают навыки в решении данных проблем, им сложно следовать за общепринятой вокруг них средой, социализация таких детей затруднена, они в большей мере подвержены пагубному влиянию со стороны общества. В следствие этого у них может развиваться девиация, имеющая распространение в таких негативных явлениях как: преступность, наркотизм, алкоголизм, проституция, бродяжничество.

Девиантное поведение детей-сирот детерминируется множеством тесно связанных между собой причин. К ним можно отнести:

1.Негативное самовосприятие, обусловленное отрицательной самооценкой, которая превалирует над положительной, причем с возрастом эта тенденция усиливается; самокритика, недовольство собой ведут к замкнутости и неуверенности в себе.

2. Комфортность у детей-сирот выражается в желании подражать сверстникам-авторитетам. Данная характеристика выступает как социальная мимикрия (механизм психологической защиты) [2].

3. Потребность в любви и признании не реализуется, что приводит к деформации детской личности. Дети-сироты зачастую занимают по отношению к другим людям агрессивно-негативную позицию, которая способствует эмоциональному напряжению и фрустрации [1].

4. Нарушения психологического контакта с близкими людьми приводит к озлобленности, жестокости, равнодушию к общественно-значимым явлениям.

Говоря о поведении детей-сирот в обществе, следует обозначить отношение общества к таким детям. В большинстве случаев люди пренебрежительно относятся к детям-сиротам, презирают их или вовсе игнорируют. Выпускникам интернатных учреждений труднее адаптироваться не только в обществе, но и на рынке труда, так как многим молодым людям из числа сирот, сложнее найти свое предназначение в жизни, как правило, они не имеют качественного образования и тех практических навыков, и умений, требования которых выдвигает

работодатель. Молодые люди из числа сирот не конкурентоспособны на современном рынке труда, а полученные ими профессии – невостребованные.

Для улучшения положения детей-сирот на рынке труда, в интернатных учреждениях разрабатывается ряд методик и программ для поддержания их социального положения в обществе, выпускникам помогают с определением своих жизненных целей и позиций, места учебы и работы. На сегодняшний день существуют организации (например, ГУ ТО «Региональный центр «Развитие» в городе Туле), которые оказывают помощь детям-сиротам в трудоустройстве, используя при этом как формальные, так и неформальные каналы: знакомства, кадровые агентства и т.д. С выпускниками проводятся мероприятия, направленные на профессиональное ориентирование, однако, работу по полученной специальности найти довольно сложно. Все больше детям-сиротам предлагают низкооплачиваемые, невостребованные и бесперспективные должности.

В Тульской области существуют законодательно правовые документы, которые касаются вопросов сирот. Например, закон от 1 мая 2017 г. N 89-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и статья 9 Федерального закона "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей". Органы государственной службы занятости населения при обращении к ним детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывают содействие указанным лицам в подборе подходящей работы и трудоустройстве, организуют их профессиональную ориентацию в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования [4].

Однако данные организации и законы не могут в полной мере способствовать качественной адаптации молодых сирот на рынке труда, поэтому следует рассмотреть следующие рекомендации:

- С детства ориентировать детей-сирот на развитие личности, создавать все условия для профессионального самоопределения и самоориентации;
- Обеспечивать психолого-педагогическую и правовую поддержку детям-сиротам;
- Разрабатывать и апробировать подходы к каждому ребенку, позволять детям делать самостоятельный выбор;
- Совершенствовать системы учебно-воспитательной и профориентационной работ (повышать мотивацию с помощью проведения тренингов и факультативов от работодателей как в интернатных учреждениях, так и за их пределами);
- Проводить постинтернатное сопровождение детей во взрослой жизни в течение первых нескольких лет;
- Предоставлять объективную информацию о рынке труда и происходящих в нем изменения;
- Устанавливать связь с потенциальными работодателями, осуществлять заключение договора на стажировки с возможностью последующего трудоустройства.

Итак, проанализировав основные причины отказов от детей; факторы, влияющие на формирование девиантного поведения у них; положение сирот на рынке труда, следует сказать, что решение проблем адаптации в обществе и трудоустройства таких детей значительно улучшит их социализацию и снизит развитие девиации.

Список литературы

1. Манапова Е.И. Психология девиантного поведения. Омск: Изд-во ОмГПУ, 2004. 143 с.
2. Сидорова Л.К. Организация и содержание работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей. М.: Айрис-пресс, 2004. 237 с.
3. Социальная работа: словарь-справочник / под ред. В. И. Филоненко. Ростов н/Д: Феникс, 1998. 480 с.
4. О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [Электронный ресурс]: постановление РФ от 21 дек. 1996 г. (с изм. и доп. внесенными постановлениями РФ от 01 мая 2017 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

УДК 331.53

ТРУДНОСТИ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»

Гимадиева К.Л., студент
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

Методические отделы Министерства образования постоянно проводят работу по изменению учебного плана, и изменения эти продиктованы временем. Вот одним из самых важных предметов в школе является «Экономика». Экономическая подготовка является неотъемлемой частью для целесообразной деятельности. Курс экономики нацелен на то, чтобы дать обучающимся базовые знания, научить разбираться в экономических ситуациях своей страны и мира в целом, помочь приспособиться к экономическим условиям современности и обеспечить школьников достаточным уровнем информированности и осведомленности в различных областях жизни.

В последнее время система школьного экономического образования, обладающая позитивной динамикой в 90-х годах XX столетия, получила неблагоприятный вектор развития. «Экономика», как отдельный предмет, не является обязательным, поэтому включена в содержание интегрированного учебного предмета «Обществознание». В основной школе увеличена экономическая составляющая предмета «Обществознание», включающая в себя такие темы как: домашняя и семейная экономика, человек в системе экономических отношений [1].

Следовательно, большей перспективой обладают педагоги по обществознанию. И поэтому перед выпускниками встала проблема трудоустройства по специальности «Педагогическое образование» с профилем «Экономика».

После окончания высшего учебного заведения не все выпускники могут реализовать свои возможности в педагогической деятельности. На рынке труда существует недостаток рабочих мест для учителей-экономистов. .

На примере лицея при ТГПУ им. Л.Н. Толстого, согласно учебному плану программы среднего общего образования от 2015-2016 года курс «Экономика», являющийся составной частью предмета «Обществознание» в 10 и 11 классах с социально-экономическим профилем составляет 105 часов за 1 год обучения, то есть на неделю приходится по 3 часа.

На курс «Экономики» на базовом уровне в одном из центров образования Тулы приходится 35 часов за 1 год обучения и 1 час в неделю [2].

При этом нужно учитывать тот факт, что не во всех школах, лицеях и колледжах «Экономику» включают в содержание учебного плана.

Изучение экономики в процессе объединения с обществознанием или с межпредметными связями малоэффективно, обучающиеся не получат должного образования в данной сфере, потому что в этом случае:

1. отсутствуют соответствующие программы;
2. количество часов экономического блока в курсе «Обществознание» по сравнению в объемами предмета «Экономика» незначительно;
3. профессиональный уровень учителей обществознания в экономической сфере недостаточно высок;
4. учителя-предметники (математики, технологи, географы и т.д.) не имеют надлежащей экономической подготовки [3].

В настоящее время остро обозначилась одна из проблем: необходимость введения с базисный учебный план образовательных организаций России учебной дисциплины «Экономика». Так как данная дисциплина дает почву для становления экономической культуры личности, которой нужно соответствовать типу развития общества.

Отсюда вытекает еще одна проблема: необходимость целенаправленной подготовки учителей экономики в высших учебных заведениях. Просвещать молодое поколение в плане экономики должен непосредственно учитель экономики, а не географии или технологии.

Но если кадры есть, то появляется возможность оказания содействия в трудоустройстве молодых специалистов в образовательные организации.

«…необходимо обеспечить оптимальное сочетание инвариативной, дающей базовые экономические знания всем школьникам и вариативной частей курса экономики и вариативной частей курса экономики. Исходить при этом следует из того, что развивающему обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозировать их возможные последствия, быть способны к сотрудничеству, отличаться мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладать развитым чувством ответственности за судьбу страны»[4].

В современном мире никого не приходится убеждать в весомости и ценности экономических знаний в жизни каждого человека. Преподавание экономики было и остается востребованной , несмотря на возникновение каких-либо проблем в этом процессе. Хочется верить в то, что выпускники педагогических ВУЗов не сталкивались с проблемой трудоустройства в учебные заведения.

Список литературы

1. Пашехонов А.В. «О преподавании учебного предмета «Экономика» в 2016/2017 учебном году». С.2-3.
2. Учебный план МБОУ ЦО № 15 Центрального района г. Тулы на 2016-2017 учебный год.
3. Научный журнал: Экономика в школе. Серия. Научно-методическое издание. Вып. 1; главный редактор Н.Н. Калинина. Москва, 2011, 120 с.
4. Гребенников О.В. Актуальные вопросы экономического образования в школе. // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6.; URL: https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15902 (дата обращения: 05.10.2017).

УДК 331.54:378.2

АКТУАЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ПРОФЕССИИ «ДИЗАЙНЕР» ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ВУЗА

Голикова Е.А., магистрант, дизайнер
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», ООО "НОУ-ХАУ"

Жизнь вокруг нас стремительно течет и меняется. То, что считалось актуальным вчера, сегодня, могут даже не вспомнить. Промышленный дизайнер - это человек, который создает продукцию, чаще всего, для массового производства. Это значит, что продукт его деятельности увидит множество людей. Чтобы товар был конкурентноспособным и привлекательным для большинства потенциальных потребителей, дизайнер должен идти в ногу со временем.

Нельзя сказать, что после окончания обучения в ВУЗе дизайнер перестает учиться. Совсем наоборот - начинается новых этап получения знаний. В ВУЗах студентов-дизайнеров учат классическим основам промышленного дизайна и искусства в целом. Разрабатывая свои первые дизайн-проекты в рамках обучения в высшем учебном заведении, студенты, хоть и рассчитывают приблизительную стоимость их разработки, но редко берут в расчет экономические и социальные показатели в стране в целом.

В жизни все иначе. Стоимость разработки и претворения дизайн-концепта в жизнь, доступность технологии его реализации, социальные факторы, позволяющие определить актуальность разработки данного концепта - это лишь несколько проблем, которые должен учитывать промышленный дизайнер в процессе ведения своей работы.

Для объекта промышленного дизайна также важно, чтобы его внешний вид оставался актуальным как можно дольше. Дизайнеру, чтобы знать о совре-

менных и новейших способах изготовления материалов, просто необходимо просматривать научные статьи на проверенных интернет источниках, читать популярные научные журналы, посещать, по возможности, производства и различные выставки, посвященные не только дизайну, но и другим, смежным сферам.

Сейчас популярным видом получения новой информации и обучения стали вебинары. Вебинар представляет собой интернет конференцию, или же интернет-семинар. Чтобы стать его участником, от человека требуется только наличие компьютера с веб-камерой, интернета и свободного времени. Часто, вебинары бывают очень полезны: дистанционно, специалисты делятся своим опытом с другими людьми, дают советы, рассказывают о тонкостях той или иной деятельности, о проблемах, с которыми они сталкивались и об их решениях. Происходит обсуждение выдвигаемых гипотез и идей. Каждый участник веб-конференции обязательно узнает что-то новое.

Онлайн-тренинги - еще один вид дистанционного образования, которое доступно каждому. Несмотря на то, что попасть на тренинги не сложно, чтобы получить от них ощутимую пользу, человек должен быть действительно вовлечен в процесс и настроен получить новые знания. Важно также выбрать хорошего ведущего тренера, который может подтвердить свою профессиональную состоятельность.

Таким образом, получение информации из интернет-источников и участие в различных онлайн-тренингах и семинарах действительно пойдет на пользу как молодым, так и состоявшимся специалистам.

Помимо интернет-источников, не теряют своей актуальности курсы дополнительного образования. Для дизайнера такие курсы могут быть полезны тем, что благодаря им можно освоить сложные программы, необходимые для работы.

При обучении в вузах в рамках обучения студенты проходят определенный набор программ, но, в зависимости от будущей работы, этих программ может быть недостаточно. Конечно, в интернете есть множество обучающих видео, но, как показывает практика, наиболее успешно усваивается материал, изученный при живом общении. Если при просмотре обучающего видео возникнут вопросы, можно попробовать связаться с его автором, но шансы получить ответ малы. На курсах все гораздо легче, ведь занятия происходят при непосредственном взаимодействии инструктора (преподавателя) и обучающегося, и большинство возникших вопросов можно сразу задать и получить на них ответ. Такие курсы, как и некоторые онлайн-тренинги и конференции, стоят денег.

После их успешного завершения, дизайнер получит сертификат об их прохождении, который содержит название курса обучения, кол-во часов, печать организации, а также подписанный руководителем центра дополнительного образования. Работодатели при изучении портфолио потенциального сотрудника обращают внимание на подобные сертификаты. Они являются сигналом того, что дизайнер не остановился на достигнутом, постоянно совершенствуется и поддерживает себя в хорошей профессиональной форме.

В Москве и Санкт-Петербурге существуют международные школы дизайна, которые проводят обучение и спецкурсы по разным направлениям. Мно-

гие преподаватели этих школ – иностранные специалисты, специализирующиеся в области дизайна. Стоить отметить, что диплом Международной Школы Дизайна при приёме на работу является одним из самых востребуемых как в России, так и за её пределами. Также, МШД дает возможность получения Британского диплома, который является признаком статусности и профессионализма дизайнера.

Если дизайнер желает продолжить «классическое» обучение и располагает достаточным количеством времени, то можно пойти на «второе высшее». В таком случае, следует внимательно выбрать желаемую область для получения еще одного образования. Промышленному дизайнеру будет лучше поступить на такие направления, как дизайн интерьера, архитектура, ювелирное дело или инженерные специальности.

Промышленный дизайн – очень обширная область дизайна, которая пересекается с другими областями, и сильнее всего – с дизайном интерьера. И дизайнеры-промышленники, и дизайнеры интерьера работают с объемными формами, а дизайнеры-графики – с плоскими. Если же промышленный дизайнер освоит еще и профессию инженера, то он будет очень желаемым и востребованным специалистом. Ведь, в таком случае, на производстве он сможет без труда найти общий язык с инженерами-технологами, конструкторами, и в то же время руководить отделом художественной разработки.

Продолжать обучение после окончания ВУЗа или нет – дело каждого. Но совершенно точно можно сказать, что дизайнеру просто необходимо постоянно совершенствовать свои навыки и умения, быть в курсе происходящих перемен и внедрения новых технологий. Некоторые способы обучения и получения дополнительного образования потребуют от человека денежных вложений. Но есть и альтернатива такому обучению – это интернет-тренинги и вебинары, на которых тоже можно получать новые необходимые знания. Все зависит от нас самих. Как гласит восточная мудрость: «Было бы желание, а возможность найдется».

УДК 331.53:331.54

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИИ ДИЗАЙНЕР И СЛОЖНОСТИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Голикова Е.А., магистрант, дизайнер
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», ООО "НОУ-ХАУ"

«Есть три ответа на результат дизайна –
да, нет и ничего себе! «Ничего себе» – это то,
к чему надо стремиться».
Милтон Глэзер

В современном мире человек может выбрать для себя профессию, исходя из личных предпочтений и желания, работать в той или иной сфере. Для кого-то на первом месте всегда будет стоять помощь окружающим, для других - же-

лание показать себя, а для третьих - просто сделать наш мир немного лучше и красивее.

Но, к сожалению, выучиться по выбранной и желаемой профессии получается далеко не у всех, а те, кто все же преодолели тернистый "ученый" путь и получили столь желаемый документ под названием "Диплом о высшем образовании", тоже, зачастую, оказываются в сложной жизненной ситуации.

Поиск работы после завершения обучения в ВУЗах – дело сложное, и требует полного вовлечения в процесс. Некоторых студентов, которые "показали себя" в процессе обучения, защиты диплома и на производственных практиках, могут позвать на работу. Но процент таких счастливчиков слишком мал. Большинство предприятий молодых специалистов без опыта работы не берут.

Профессия дизайнера многогранна и интересна, имеет массу преимуществ и действительно способна приносить довольствие в процессе выполнения той или иной работы или проекта.

Дизайнер - человек творческий. Часто, людям подобных профессий стереотипно приписывают ненадёжность, нежелание работать, непунктуальность. Стоить отметить, что человек любой профессии может иметь такие недостатки, и это никак не связано с тем, что человек "творческий". То, что дизайнеру в процессе работы иногда требуется больше свободы - это факт, но и эта свобода может вполне вписываться в рамки допустимого.

При приёме на работу дизайнер сталкивается с множеством проблем. Например, нужно помнить о необходимости сбора портфолио с работами, которые молодому специалисту где-то нужно наработать. Студенческие работы могут быть использованы как примеры работ в портфолио, но этого не достаточно.

Когда возникает вопрос, как заработать без опыта работы и наработать портфолио, многие дизайнеры ищут себя на поприще фриланса. Фриланс – это удаленная работа через интернет. Заказчики и исполнители находят друг друга через специальные базы и сервисы фриланса. На сайте, в анкете, дизайнеру следует описать свои навыки и умения, а также названия программ, которыми он владеет. Не стоит забывать про портфолио, которое, и в интернете, является визитной карточкой дизайнера. Различные сайты строят работу фрилансера поразному, но смысл один – заказчик получает от исполнителя (дизайнера) выполненную дистанционно работу за заранее оговорённое материально вознаграждение.

Кажется, что все просто, но чтобы научится фрилансу, нужно время. К тому же, многие сайты устроены так, что клиент "выбирает" из большого количества вариантов исполнения его заказа и платит только одному человеку. То есть то, что дизайнер выполнил заказ, не гарантирует ему получение вознаграждения. Чаще всего, на подобных сайтах конкуренция очень сильная, и чтобы «заслужить» хорошие заказы и расположить к себе потенциальных заказчиков, нужно приложить немало сил.

Типичное заблуждение начинающих дизайнеров – уверенность в том, что, устроясь на работу в компанию, они дадут "полет" своей фантазии. Реалии профессии "Дизайнер", на самом деле, иные. Работа дизайнера в компании до-

статочно ограничена. Если компания занимается, например, изготовлением сувенирной продукции и имеет наработанную клиентскую базу, то лишь изредка дизайнеру удаётся привнести что-то свое. Почему это происходит? Во-первых, клиенты часто выбирают тип сувенира из готовых примеров. Это значит, что форма и вид сувенира заранее определен. Дизайнеру в данной ситуации остается только наполнять сувенир контентной информаций. Во-вторых, у компании, которая зарекомендовала себя за многие годы успешной работы, выработан свой стиль. Если вся сувенирная продукция имеет свои, уникальные черты, присущие только сувенирной продукции данной компании - менять их нельзя.

Большинство компаний принимает дизайнера на работу по результатам собеседования, после просмотра его личного портфолио и выполнения потенциальным сотрудником тестового задания. Есть случаи, когда диплом может и вовсе не пригодиться. В этом и есть особенность творческих профессий. Если потенциальный работодатель видит, что человек может выполнить работу качественно и красиво, уложившись в нужные сроки, то вероятность, что он будет принят на работу, велика.

Многие организации предпочитают брать на работу сотрудников с опытом работы, но есть и такие, которые берут только что окончивших ВУЗ студентов. Такие организации заинтересованы в самостоятельной подготовке кадров, молодого специалиста "настраивают" на работу конкретно в данном месте. А если компании нужен "новый взгляд", то молодые специалисты, не имеющие негативного опыта, амбициозные и готовые действовать, становятся в итоге очень ценными сотрудниками.

Подводя итог, стоит отметить, что дизайнеры - это многогранные специалисты, которые могут работать в разных сферах, и поэтому, если не получается найти работу по одному из направлений – стоит просто выбрать другое и не опускать руки. Ведь талантливый человек, обладающий желанием не только зарабатывать, но и приносить пользу для компании, всегда будет желанным гостем на пороге многих организаций.

УДК 331.53

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

Голубкова Н.П., заведующий Центром профориентации и содействия трудоустройству выпускников
ГПОУ ТО «Новомосковский строительный колледж»

Адаптацию к рынку труда можно рассматривать для различных возрастных групп студентов, обучающихся в колледже по направлениям: предпрофильная адаптация – профориентация школьников; адаптация в период обучения и по окончании колледжа.

В плане предпрофильной адаптации, как результат профориентационной работы, Центр профориентации и содействия трудоустройства выпускников колледжа (ЦПиСТВ) ежегодно проводит социологическое исследование «Монито-

рингмотивационных установок выбора строительной специальности/профессии» со студентами первого курса колледжа. В 2016/2017 учебном году ознакомились с материальной базой колледжа, со специальностями и профессиями подготовки более пятисот учащихся 9х классов из школ города и района. В мониторинге2017 года приняли участиестуденты первогокурса. Половинастудентовпервого курсапроявили интерес к строительным специальностям/профессиям до момента поступления в колледжво времямероприятий, которые проводились в колледже для выпускников 9х классов школ, во время встреч с работниками колледжа в школах города и района, на Ярмарках учебных мест, через Интернет-ресурсы колледжа. Выбирая строительные специальности/профессии- 43 % студентов первых курсов отмечают их как наиболее востребованные на рынке труда; 23% - всегда хотели получить образование в данной сфере; 51% - всегда интересовались вещами, связанными со строительной областью. Выпускники школ осознано подошли к выбору специальности/профессии, проявили интерес к рынку труда через личный интерес и желания.

Процесс адаптациик рынку труда студентов на последующих курсах проходит разные этапы в период обучения: при изучении дисциплин на практической части; при выполнении курсовых проектов; лабораторных работ; на учебной практике в мастерских колледжа. Ежегодно ЦПиСТВ планирует мероприятия по адаптации студентов выпускных групп по основам поиска работы. Проводит большую информационную работу о состоянии рынка труда, индивидуальные и групповые консультации по вопросам трудоустройства, как себя вести перед работодателем. Регулярно организует встречистудентов старших курсов с представителями работодателей.

Для студентов и преподавателей ЦПиСТВ ежегодно организует экскурсии на предприятия социальных партнеров. Более ста студентов разных специальностей побывали в 2016/2017 году на предприятиях: ООО «Новомосковскремстройсервис»; АО «Первомайский завод железобетонных изделий»; АО «Новомосковский завод керамических материалов»; ООО «Стальной»; Учебный Центр ООО «КНАУФ ГИПС НОВОМОСКОВСК».

На экскурсиях студенты знакомилисьс организацией и условиями труда предприятия, проходили инструктаж по безопасному поведению во время экскурсиив цехах предприятий, ссовременным оборудованиеми технологией производства различных строительных материалов, конструктивнымиэлементами существующих и строящихся зданий, получили полезную информацию для дальнейшего обучения специальности.

Все мероприятия, которые проводит ЦПиСТВ, освещаются на стендах колледжа и на официальном сайте колледжа http://nst71.ru/students/centrsodey/, в социальных сетях. На странице ЦПиСТВ есть ссылки на сайты предприятий социальных партнеров. Студенты выпускники имеют возможность познакомиться с этими предприятиями, рынком труда региона, вакансиями. Есть рекомендации выпускникам о способах поиска работы, как составить резюме, как сохранить работу.

В колледже создан Попечительский Совет, в который входят и представители от предприятий социальных партеров. Основными задачами Попечительского Совета является:

- оказание содействия в трудоустройстве выпускников колледжа;
- содействие организации практического обучения студентов колледжа;
- содействие проведению инновационной образовательной деятельности в колледже, повышающей эффективность и качество образования.

Социальные партнеры принимают на производственную (оплачиваемую) и преддипломную практику студентов колледжа, оказывают поддержку в укреплении материальной базы колледжа, помогают в обеспечении необходимыми материалами для проведения учебных практик в мастерских колледжа.

Основными базовыми предприятиями для прохождения практик студентами 3х,4х курсов являются: ООО «Новомосковск-ремстройсервис»; АО «Первомайский завод железобетонных изделий»; ООО «Стальной»; ООО «Новомоскоский институт азотной промышленности»; ООО «Евростой».

Социальная адаптация студента-практиканта на производстве, в организации осуществляетсяв соответствии с «Договором» на проведение производственной практикив следующем порядке:

– предприятие предоставляет практиканту рабочее место в соответствии с программой практики;

– осуществляет подбор руководителя практики из числа работающих квалифицированных специалистов;

– организуетобучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

– инструктирует по охране труда, промышленной безопасности и проверяет знания по охране труда и пожарной безопасности;

– знакомит студента-практиканта с Правилами внутреннего распорядка;

– оценивает качество работы, оформляет отчетную документацию по практике;

– вносит предложения о возможном трудоустройстве на производстве после окончания колледжа.

По окончании колледжа некоторые выпускникитрудоустраиваются в организацию, где походили производственную практику. Примером может служить проектный институт ООО «Новомосковский институт азотной промышленности». В институте действует положение о «Молодом специалисте». Статус «Молодой специалист» устанавливаютдля выпускникасроком на один год, при условии его первого местаработы по профилю специальности после окончания учебного заведения. Для молодого специалиста составляется годовой план обучения, индивидуальный план развития, участие в мероприятиях института.

В заключении не многие социальные партнеры принимают на работу выпускников колледжа в статусе «Молодой специалист». Предприятия социальные партнеры готовы приниматьна работувыпускников колледжав статусе «Молодой рабочий».

УДК 331.53

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Гусельникова И.В., магистрант,
Кальянов А.Ю., канд. эконом. наук, доц.
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

С проблемой трудоустройства выпускников вузов знакомы многие, она не является новой, но при этом чрезвычайно актуальна, так как имеет отношение к каждому, кто закончил высшее учебное заведение. Еще в студенчестве, учась на старших курсах, большинство задумывается над тем, куда пойдет работать, чем займется. Волновать еще больше данные вопросы начинают после окончания обучения и получения долгожданного диплома, именно в этот момент тема трудоустройства наиболее остра для выпускников.

Как говорит статистика, около 75 % выпускников высших учебных заведений во время поиска вакантного места и при устройстве на работу испытывают большие трудности. Данная проблема появилась в 90-м году прошлого столетия, тогда отменили централизованное распределение выпускников учебных заведений.

До этого специальной комиссией проводилось распределение выпускников по рабочим местам в организациях и на предприятиях, нуждающихся в специалистах того или иного профиля. Выпускник был обязан отработать на предоставленном рабочем месте три года. Работающий по распределению имел статус «молодого специалиста», уволить его было нельзя без специального разрешения министерства. В некоторых случаях, если работодатель заинтересован в удержании этого специалиста, работник получал различные льготы: в обеспечение жильём, в устройстве детей в детские образовательные учреждения дошкольного характера и так далее. Распределяемые на работу вне своего местожительства также обеспечивались социальными гарантиями: безвозмездными пособиями по переезду, дешёвым жильём в общежитиях (сохраняя предыдущую прописку) и другими. Срок работы по распределению возможно было сократить в случае прохождения срочной службы в армии, ровно на величину срока службы. После того, как специалист отработал по распределению, уйти на другое предприятие или в другую организацию, имея опыт работы.

После отменны данных мероприятий проблема трудоустройства выпускников стала носить социальный характер. Разрешить эту проблему в настоящее время пока еще не удалось.

Поэтому поступающие в ВУЗы при выборе будущей профессии в первую очередь должны пройти тест на профориентацию для того, чтобы выяснить свою предрасположенность к той или иной группе профессий. Это делается для того, чтобы избежать выбора неподходящего для учащегося направления профильного обучения. Как правило, специальные мероприятия данного рода проводятся в школах для учащихся 8-11 классов, в ВУЗах для абитуриентов.

Также абитуриенту следует обратить внимание и на список наиболее востребованных профессий на рынке труда и определить степень востребован-

ности его будущей профессии в настоящее время, оценить вероятность трудоустройства по специальности после окончания обучения в вузе.

По данным ГУТО Центра занятости населения ТО, на рынке труда в Тульской области можно выделить наиболее востребованные профессии (таблица).

Перечень наиболее востребованных профессий на рынке труда в Тульской области

Рабочие	Рабочий сельскохозяйственного производства Комплектовщик Уборщик производственных и служебных помещений Швея Водитель автомобиля Повар Кассир торгового зала Водитель погрузчика Сборщик изделий из пластмасс Кухонный рабочий
Рабочие профессии (специальности)	Штабелировщик металла Рабочий строительный Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию
ИТР и служащие	Менеджер Специалист Медицинская сестра палатная (постовая) Инженер-технолог Медицинская сестра Бухгалтер Инженер по качеству Воспитатель Ревизор

То есть выше указаны профессии, которые наиболее востребованы на рынке труда в настоящее время в Тульской области, в рамках предложений работодателями, обратившихся за помощью в Центр занятости населения.

Также следует отметить, что в общем перечне вакансий, представленном на сайте ГУ ТО «ЦЗН ТО», насчитывается около 3880 свободных вакансий на 01.10.2017 года. Количество граждан в Тульской области, обратившихся в организацию за содействием в поиске подходящей работы, составило почти 6000 человек. Данные показатели говорят о том, что даже при успешном выборе подходящей профессии выпускник рискует остаться безработным, так какспрос на рынке труда ниже предложения.

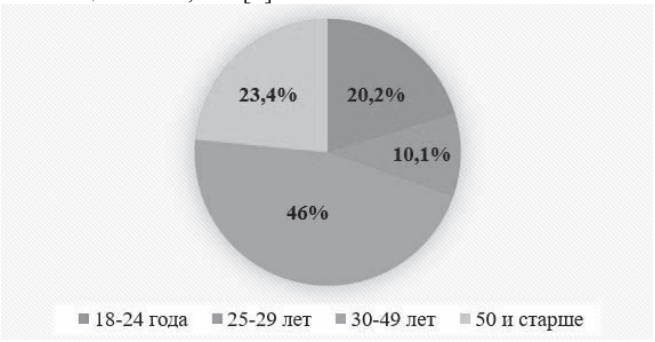
Для того, чтобы работодатель принял на работу выпускника ВУЗа, молодой специалист должен быть конкурентоспособен на рынке труда. Кусакина О.Н. в статье «Проблемы конкурентоспособности на рынке труда» отмечает,

что «конкуренция – это процесс управления субъектом своими конкурентоспособными преимуществами для достижения победы или других целей в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных и субъективных потребностей в рамках законодательства или в естественных условиях» [1].

Опираясь на данное определение, можно сказать, что конкурентоспособностью является свойство объекта, которое характеризуется степенью потенциального или реального удовлетворения им определенной потребности в сравнении с такими же объектами, которые представлены на рынке.

В настоящее время вузы должны иметь модель конкурентоспособного выпускника, данная модель выражается в виде федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования, описывающий знания, умения и навыки, которыми будет обладать выпускник определенной специальности. Но можно столкнуться с тем, что выпускники, успешно освоившие учебную программу, обладающие отличными знаниями и умениями по своей специальности, не имеют конкурентоспособности на рынке труда по определенным обстоятельствам.

По статистическим данным за июль 2017 года видно, что среди безработных доля молодежи в возрасте от 18 до 24 лет значительно выросла и составила 20,2 % граждан (рисунок). Данный показатель повысился по сравнению с предыдущим месяцем на 13,4 % [3].



Состав безработных граждан Тульской области по возрастному принципу на июль 2017 года

Так почему же это происходит? Из-за чегонекоторые выпускаемые специалисты остаются без работы? Какими же качествами должны обладать выпускники, чтобы иметь конкурентоспособность на рынке труда?

Однако, кроме знаний и умений конкурентоспособностьобеспечивают:

1. Опыт работы;
2. Ожидаемая заработная плата;
3. Престижность оконченного ВУЗа;
4. Практическая подготовленность соискателя;
5. Личные качества.

Именно такие требования выставляют работодатели при поиске достойного сотрудника.

Проведя опрос среди выпускников 2015-2017 годов, удалось выяснить главные критерии оценки будущего места работы:

1. Уровень заработной платы;
2. Условия труда;
3. Официальное трудоустройство.

Также большинство опрошенных не скрывали, что их благополучное трудоустройство является результатом полезных знакомств.В поиске работы лишь 10% смогли определиться благодаря ярмаркам вакансий, фестивалям профессий.

Среди трудностей при трудоустройстве молодого специалиста опрошенные отметили: требуемый опыт работы(от года), маленькая заработная плата, неофициальное трудоустройство.

В заключении следует отметить, что данную проблему нужно решать комплексно, привлекая к участию и ВУЗы, и работодателей, и самих студентов.

Вузы могли бы скорректировать учебную программу в пользу реальных навыков и умений определенных специальностей. Следует построить сбалансированный учебный план, в котором теоретическая база непрерывно дополнялась практическими навыками.

Работодателям же следовало бы отказаться от стереотипа, что «вчерашний» студент – это не лучший работник. Ведь существует большое количество молодых дипломированных специалистов, «вчерашних студентов», проявляющих огромный интерес к работе и способны «учиться» работать.

И, конечно, самим студентам нужно проявлять активность. Не стоит надеяться на то, что, получив диплом, они сразу устроятся на высокую должность с большой заработной платой. Проявлять себя нужно начинать во время учебы, стараться успевать по предметам, посещать мероприятия, где могут быть потенциальные работодатели, ответственно относиться к прохождению практики, и, возможно, пригласят работать именно туда. Нужно понимать, что залог успешного трудоустройства – это, прежде всего, наличие ответственности, способности принимать решения и компетентности в представляемой области.

Список литературы

1. Кусакина О.Н. Проблемы конкурентоспособности на рынке труда. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.stavedu.ru/_docs/pdf/vuzchursin/_confer/cyclesX/5/12.pdf(дата обращения: 29.09.2017).

2. Федеральная служба государственной статистики «Трудовые ресурсы». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (дата обращения: 01.10.2017).

3. Центр занятости населения города Тулы «Мониторинг рынка труда г. Тулы» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://job.etula.ru/monitoring.htm (дата обращения: 01.10.2017).

4. Центр занятости населения города Тулы «Перечень наиболее востребованных профессий на рынке труда в городе Туле» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://job.etula.ru/perechen2.htm(дата обращения: 01.10.2017).

УДК 378: 331.108.3

ПРОВЕДЕНИЕ ЗАНЯТИЙ В ФОРМЕ ЭКСКУРСИИ-ТРЕНИНГА КАК СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ БУДУЩИХ ПЕРЕВОДЧИКОВ К СИТУАЦИЯМ ПЕРЕВОДА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ

Зеленина Е.В., канд. пед. наук, доц.

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Успешное трудоустройство выпускников во многом определяется эффективным использованием периода обучения в высшей школе в целях адаптации к будущей профессиональной деятельности.

Востребованность в современном мире компетентных специалистов способных оперативно включаться в деловой ритм предприятий, служб и компаний отражена в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования в требованиях к разработке и реализации программ подготовки, в кадровых условиях реализации программ, в формулировках содержания компетенций как ключевых результативных характеристик выпускника.

В частности, Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 45.03.02 Лингвистика (уровень бакалавриата) [4] предписывает образовательным организациям при разработке и реализации программы бакалавриата ориентироваться на конкретный вид (виды) профессиональной деятельности, к которому (которым) готовится бакалавр, наряду с другими факторами, исходя из потребностей рынка труда.

Также данный Стандарт [4] предусматривает обязательную долю работников из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата в общем числе работников, реализующих программу бакалавриата.

Взаимосвязь обучения в высшей школе с требованиями рынка труда показана в представленных ниже формулировках компетенций будущих лингвистов, которые должны обладать:

«готовностью к работе в коллективе, социальному взаимодействию на основе принятых моральных и правовых норм, проявлять уважение к людям, нести ответственность за поддержание доверительных партнерских отношений (ОК-4)» [4];

«способностью ориентироваться на рынке труда и занятости в части, касающейся своей профессиональной деятельности, владением навыками экзистенциальной компетенции (изучение рынка труда, составление резюме, проведение собеседования и переговоров с потенциальным работодателем) (ОПК-18)» [4];

«владением навыками организации групповой и коллективной деятельности для достижения общих целей трудового коллектива (ОПК-19)» [4].

В Стандарте [4] регулируются виды учебной и производственной практик, значение которых в формировании готовности к профессиональной адаптации трудно переоценить.

В связи с обозначенными приоритетами, включающими в различных формулировках ориентацию на потребности рынка труда и готовность выпускника адаптироваться к профессиональному контексту, актуальным является вопрос разработки, совершенствования и внедрения в учебный процесс высшей школы педагогических инструментов активизации механизмов адаптации и моделей профессионального поведения будущего переводчика, отвечающих как современным требованиям рынка труда, общества, так и потребностям личностно-профессионального развития будущего специалиста.

Для развития отдельных компонентов процесса адаптации, которые связаны с приобретением студентами опыта деятельности в окружении и условиях, идентичных или сходных с окружением и условиями предстоящего места работы, мы разработали и внедрили в учебный процесс обучающие процедуры, которые имитируют профессиональную деятельность переводчика, включают активные виды учебной работы, предполагают погружение студентов в реальные рабочие ситуации, в которых они имеют возможность продемонстрировать действия, поведение, необходимые для будущей профессии.

К таким обучающим процедурам мы относим ситуационные производственные задачи, метод экспертных оценок, конкурс проектов, собеседование в форме ролевого интервью, имитационно-деловой практикум, круглый стол по итогам производственной практики, портфолио переводчика и другие.

В качестве примера, рассмотрим особенности проведения занятия в форме экскурсии-тренинга. Данную форму мы многократно и эффективно применяли в рамках обучения дисциплине «Практический курс перевода» для активизации профессионально-адаптирующего компонента подготовки переводчиков в соответствии с требованиями ФГОС.

Занятие в форме экскурсии-тренинга основывается в содержательном плане на реальных требованиях ранка труда в области перевода. При устройстве на работу в качестве переводчика и гида-переводчика в учреждения культуры, например, в музеи, кандидатам в качестве испытания, как правило, предлагают составить экскурсию на иностранном языке по заданному маршруту. Таким образом, имитация реальной ситуации при проведении экскурсии-тренинга обеспечивает профессиональную ориентированность такой формы обучения.

Организация занятия в форме экскурсии-тренинга предусматривает обращение к ролевому инсценированию: студентам предлагается проявить себя в роли гидов, переводчиков, и экскурсантов и стать активными участниками виртуальной (разработанной на основе информационно-коммуникационных технологий) или реальной экскурсии.

Подготовка виртуальной и реальной экскурсии осуществляется аналогичным образом, существенным различием является необходимость организации выездного учебного занятия в случае реального посещения объектов культуры и туризма.

Из опыта проведения выездных занятий отметим, что наиболее сильная эмоциональная вовлеченность студентов, необходимая для усиления мотивации

к выбранной профессии, достигается именно при проведении экскурсии-тренинга в условиях реальной рабочей обстановки. Так экскурсия-тренинг, организованная нами в рамках выездного учебного занятия со студентами второго курса кафедры Лингвистики и перевода 31 мая 2017 года в Государственном мемориальном и природном заповеднике «Музей-усадьба Л.Н. Толстого «Ясная Поляна» способствовала решению ряда учебных задач, а также вызвала яркий эмоциональный отклик студентов, стимулировав интерес не только к профессии гида-переводчика, но и к культурному наследию Тульского края.

Во время выездного занятия в Ясной Поляне студенты представили фрагменты экскурсии, разработанные по согласованному с преподавателем маршруту. Учебная задача в рамках экскурсии-тренинга усложнялась тем, что экскурсии, подготовленные студентами, должны быть составлены на двух языках: английском и немецком. В ходе тренинга каждый студент получил возможность ощутить себя в роли гида, в роли переводчика, осуществляющего устный последовательный перевод речи гида, и в роли экскурсанта, задающего вопросы по содержанию экскурсии.

Тренинг также включал такие компоненты, как анализ текстов экскурсий, переводов, выявление и исправили речевых и переводческих ошибок, выработку стратегии их минимизации в будущем.

В качестве рефлексии по итогам проведения занятия в форме экскурсии-тренинга студентам было предложено творческое домашнее задание – написать краткий очерк о поездке и разместить его на интернет-странице в социальной сети.

Следует отметить, что среди выбираемых студентами маршрутов для составления экскурсий наряду с музеем-усадьбой Л.Н. Толстого «Ясная Поляна» также популярны и другие места, издавна привлекающие туристов со всего мира: Государственный мемориальный историко-художественный и природный музей-заповедник Василия Дмитриевича Поленова, Государственный военно-исторический и природный музей-заповедник «Куликово поле», Тульский государственный музей оружия, музей «Тульские самовары», Тульский Кремль, а также соборы и церкви, скульптурные памятники, парки и скверы [2].

Помимо формирования элементов ряда профессиональных компетенций, совершенствования ораторского мастерства, улучшения навыков выполнения устного перевода в сфере культуры и искусств, занятие в форме экскурсии-тренинга содействует развитию патриотических чувств студентов благодаря стимулированию интереса к истории и географии родного края, а также гармонизации отношений в учебной группе.

Как показывают проведённые исследования [1, 2, 3], применение экскурсии-тренинга в сочетании с другими профессионально-адаптирующими обучающими процедурами и формами проведения занятий в рамках подготовки будущих переводчиков эффективно способствует повышению уровня сформированности профессиональных компетенций, росту мотивации студентов к занятию профессиональной деятельностью после окончания университета,

укреплению позитивного отношения к будущей профессии, развитию готовности к адаптации в новых условиях труда.

Список литературы

1. Зеленина Е.В. Адаптация будущих переводчиков к рынку труда с помощью профессионально-адаптирующей направленности педагогического контроля // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов I Региональной научно-практической конференции с всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. С. 47-50.

2. Зеленина Е.В. Конкурс проектов экскурсий на английском языке как способ развития патриотических чувств у студентов-лингвистов // Ученые записки Орловского государственного университета: Научный журнал. Орел: издательство ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева». 2016. №3 (72). С. 291-294.

3. Зеленина Е.В. Педагогический контроль сформированности профессиональных компетенций (на примере подготовки переводчиков): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Тула, 2013. 200 с.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 45.03.02 Лингвистика (уровень бакалавриата). Режим доступа: http://edu.tsu.tula.ru/fgosVO/FGOS_BAK_45-03-02.pdf.

УДК 331.53

О ФОРМАХ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ НОВОМОСКОВСКОГО ИНСТИТУТА РХТУ ИМ. Д.И. МЕНДЕЛЕЕВА

Земляков Ю.Д., д-р эконом. наук, проф.,
Суменков А.Л., канд. техн. наук, доц.
Новомосковский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Российский химико-технологический университет имени Д. И. Менделеева»

Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников Новомосковского института Российского химико-технологического университета имени Д.И. Менделеева является важнейшей задачей институтской службы занятости и осуществляется с использованием различных форм и методов работы.

На основании заявок предприятий и организаций, которые приходят в службу занятости, готовятся объявления на сайт института и в социальные сети, на доски объявлений кафедр и деканатов, информация доводится непосредственно до студентов в потоках.

В течение учебного года организуются встречи с представителями предприятий и презентации. В прошедшем году в институте были руководители и работники АО «НАК «Азот», ООО «Проктер энд Гэмбл-Новомосковск», «IT TEST» (г. Тула), SCA (фабрика в Венёве).

Студенты с удовольствием участвуют в экскурсиях на предприятия региона и смежных областей.

Ежегодно в институте проводятся «Ярмарки вакансий». Они позволяют работодателям и потенциальным молодым специалистам непосредственно пообщаться, задать интересующие вопросы, договориться об экскурсии, практике, собеседовании, тестировании и т.д. В «Ярмарках» участвуют от 25 до 40 предприятий и организаций из Тульской, Московской, Рязанской, Калужской и других областей.

Предприятия предлагают студентам стажёрские программы (SCA, «Проктер энд Гэмбл-Новомосковск»).

В нашем институте уже несколько лет работает колледж «Проктер энд Гэмбл - Новомосковск», в котором проходят дополнительное обучение наши студенты, начиная со 2-3 курса. Аналогичное подразделение для студентов экономического профиля также недавно начало работу.

В прошедшем учебном году в институте появилась «Школа ВТБ24».

И колледж, и школа предназначены для подготовки студентов к работе в компаниях. Программы подготовки предусматривают проведение лекционных и семинарских, занятий, деловых игр, совершенствование английского языка, экскурсии в подразделения, зачёты и т.д. Занятия проводятся и в институте, и на территории потенциальных работодателей. Слушатели знакомятся с особенностями будущей работы «изнутри» и при окончании колледжа или школы имеют уже более реальное представление о работе в компаниях.

Таким образом, в институте используются различные формы работы со студентами с целью содействия их трудоустройству и адаптации к рынку труда.

УДК 377

ГАРАНТИЯ УСПЕШНОЙ ЖИЗНИ – ПРАВИЛЬНО ВЫБРАННАЯ РАБОЧАЯ ПРОФЕССИЯ

Золотарева Н.В., преподаватель

ГПОУ ТО «Техникум железнодорожного транспорта им. Б. Ф. Сафонова»

Современный мир стремительно меняется. Развитие новых технологий предлагает и новые возможности для молодых людей, только начинающих свою профессиональную карьеру. Конечно же, большинство из них выбирают рабочие профессии и продолжают свое обучение в средних профессиональных образовательных учреждениях.

Сегодня в нашей стране существует современная, востребованная экономикой и притягательная для молодежи, система среднего профессионального образования. Образовательные учреждения СПО нашего региона готовят достойное пополнение для предприятий городов и области по самым востребованным на рынке труда профессиям.

С каждым днем растет потребность в молодых образованных квалифицированных специалистах рабочих профессий. Нужны не просто рабочие руки, а думающие, целеустремленные молодые люди, готовые активно трудиться на

благо родного города. Все, что сделано в городе, на селе, - сделано руками рабочего человека.

Модернизация России требует радикального изменения подходов к системе профтехобразования. По словам Владимира Путина, профессиональное обучение должно войти в национальный проект "Образование". Иначе, как отметил глава государства, будем жить в технологически отсталом обществе.

В наши дни квалифицированные специалисты крайне востребованы. Получение рабочей профессии может качественно изменить жизнь человека и дать возможность зарабатывать хорошие деньги.

Профессионально-технические колледжи и техникумы – это не "камеры хранения для трудных подростков", а "один из рычагов модернизации экономики". Именно современные средние профессиональные образовательные учреждения должны создать квалифицированный ресурс, необходимый для проведения дальнейших реформ в сфере российской экономики.

Согласитесь, стабильно зарабатывать уже через два-три года после школы, чувствовать себя самостоятельным человеком, взрослеть и мужать не на родительские деньги, а на свои собственные – что может быть лучшим стимулом к профессиональному росту для подростка?

Хочется отметить, что система СПО – это практически единственная возможность получить рабочую профессию.

Мы часто слышим об удачной карьере того или иного человека и наблюдаем его вертикальный рост и считаем это престижным. А такое понятие, как горизонтальный карьерный рост незаслуженно забывается. А ведь не только руководителям хорошо платят. Человек, достигший в своей профессии небывалого мастерства, испокон веков был высоко ценим и уважаем на Руси. Первые лица шьют наряды только у первоклассной портнихи, заказы у каменщика от Бога расписаны на месяцы вперед, ас-механик определяет автополомки по звуку, и нужно еще постараться, чтобы поставить машину к нему на ремонт. Рабочие династии машинистов, металлургов, строителей и других профессий пользовались огромным уважением в обществе, потому что секреты мастерства приобретались не только в учебных заведениях, но и передавались по наследству.

Кадры решают все. Это аксиома, которая не требует доказательств.

В отличие от руководителей, чья жизнь сплошной стресс и груз ответственности, рабочий человек занимается любимым делом в психологически более комфортных условиях. Быть на своем месте — это такая экономия нервов и здоровья, а жизненная удовлетворенность — одна из составляющих здорового образа жизни.

Правильно выбранная рабочая профессия – начало больших перемен в жизни. Мастера производственного обучения и преподаватели учат неприязни к пагубным пристрастиям, показывают, как можно иначе проводить вечера и выходные дни, как выстраивать отношения со сверстниками и взрослыми. Благодаря их настойчивости и терпению в техникуме успешно обучаются подростки с разными личностными и жизненными проблемами. Каждый педагог знает, сколько сил и энергии нужно потратить, чтобы сделать взгляды обучающихся

заинтересованными. Этот человек порой творит чудеса, ему удается растопить колючий лед в их порой защищающихся агрессией сердцах.

В этом и есть секрет техникумов и колледжей а, в общем, то и всей системы среднего профессионального образования – особый, индивидуальный подход к каждому. Просто. Но сколько любви, желания и сил педагогов стоит за этим! Главное – научить ребят навыкам самопознания, самоопределения, сформировать адекватную оценку личности, тогда они расправляют крылья и становятся успешными.

Мы надеемся, что наши студенты будут достойно нести звание Рабочего! Рабочие профессии всегда будут востребованы. Поэтому система профтехобразования будет развиваться и дальше.

Список литературы

1.Думная Н.Н., Кветной Л.М., Колодняя Г.В. Занятость и трудоустройство: как найти хорошую работу. М.: Изд-во «Интеллект-Ценр», 2011. 96 с.

2. Сайт: https://naim.guru.

УДК 331.108.3

КОНСТРУИРОВАНИЕ ВНЕШНЕГО ВИДА КАК УСЛОВИЕ КОРПОРАТИВНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Коршунова Н.А., магистрант,
Гоголева Е.Н., канд. социол. наук, доц.
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Процесс прохождения адаптации на новом рабочем месте выступает сложным этапом для любого сотрудника. Согласно статистическим данным в большинстве случаев сотрудники, которые подают заявления об увольнении в первый год работы, принимают данное решение сразу после преступления к своим должностным обязанностям [1]. Данный аспект обусловлен отсутствием адаптационной стратегии в организации, игнорированием адаптационных мероприятий со стороны руководства. Для многих первые дни на новом рабочем месте - это стрессовая ситуация, которая детерминирована вхождением в сложившейся коллектив, новыми требованиями, налаживанием деловых отношений, неконтролируемым потоком информации. С целью успешного прохождения данного этапа в компании должна быть разработана четкая программа адаптации персонала.

Адаптационная программа персонала направлена на взаимное приспособление работников и основного штата организации, которое базируется на поэтапном введении нового сотрудникав трудовой процесс в качественно новые для него профессиональные, организационно-управленческие, финансово-экономические, социально-психологические и ряд других условий труда [2]. Таким образом, этап адаптации выступает двусторонним, многоаспектным процессом приспособления к должностным обязанностям, трудовому коллек-

тиву. Осуществление адаптационных мероприятий в данном направлении требует усилий, как от самого работника, так и от компании в целом.

В настоящее время разработано множество подходов и методов адаптации персонала в организации. При этом основная цель всех адаптационных стратегий заключается в том, чтобы помочь сотруднику как можно более эффективно пройти данный этап. Существует несколько аспектов приспособления сотрудника на новом рабочем месте; одним из них выступает корпоративная адаптация. Обозначенный тип адаптации предполагает прохождение процесса приспособления работника к условиям трудовой деятельности, который включает усвоение корпоративных правил, норм и стандартов, а также знакомство с условиями и содержанием трудовой деятельности. Одним из инструментов корпоративной адаптации выступает дресс-код, который предназначен для создания восприятия, оценки и принятия окружающими, конструирования и использования внешнего вида как средства выражения своей профессиональности.

Роль дресс-кода в процессе адаптации сотрудника находит свое отражение в функциональном предназначении [3]. Во-первых, это социально-психологическая функция, которая помогает с поискомидентичности сотрудника, создает чувство сопричастности, что будет способствовать объединению и сплочению рабочего коллектива, достижению максимального равновесия в системе «сотрудник – трудовая среда», формированию эмоционально-комфортных условий. Отмечается, что в компаниях/организациях, где принят дресс-код, значительно снижается отток кадров. Во-вторых, дисциплинирующая функция: отдавая предпочтение той одежде, которая принята в компании/организации, сотрудник будет более сосредоточенным на должностных обязанностях; также данное поведение будет способствовать уменьшению конфликтных ситуаций. В-третьих, коммуникативная функция, в рамках которой дресс-код выступает в качестве визуализированной информации о функциях, как сотрудника, так и организации в целом. В-четвертых, статусно-дифференцирующая функция, в которой дресс-код понимается как выражение престижа и катализатор карьерных устремлений сотрудника.

Данные позиции подтверждают результаты исследования, проведенного в 2015 году Исследовательским центром рекрутингового портала Superjob.ru [4]. Согласно анализу ответов респондентов, более трети российских сотрудников (37 %), работающих в организациях с регламентированным внешним видом, полагают, что данного рода требования к визуальному образу положительно сказываются на их дисциплинированности, работоспособности и сглаживанию конфликтных ситуаций в коллективе. При этом стоит отметить, что в данном вопросе прослеживается гендерная дифференциация: женщины несколько чаще отмечают, что корпоративные правила, касающиеся габитарного аспекта, дисциплинируют и настраивают их на продуктивную работу (38% против 36% среди мужчин).

Таким образом, стоит отметить, что в условиях функционирования современного рынка труда все чаще повышается роль и значимость корпоративной адаптации сотрудников в организации. При этом в большинстве случаев

процесс приспособления персонала сводится лишь к профессионально-трудовой адаптации. Зачастую данный тип адаптации интерпретируется как процесс приобщения человека к функциональным аспектам трудовой деятельности в рамках определенной профессии, включение в производственную кампанию, усвоение норм и достижение показателей эффективности производства. В тоже время адаптацию нельзя рассматривать исключительно как овладение профессиональными навыками. Необходимо уделять достаточное внимание и корпоративной адаптации, которая предполагает также приспособление сотрудника к социальным нормам и правилам поведения, сформированным в коллективе. Создание таких отношений как сотрудничество между работником и коллективом, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективную производительность труда, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон, может быть достигнуто с помощью корпоративного дресс-кода, призванного дисциплинировать, концентрировать сотрудников на выполнение своих профессиональных обязанностей.

Список литературы

1. Веденев А.В. Корпоративная культура и ее влияние на эффективность деятельности организации: мотивационный аспект // Вестник ТГТУ. 2016. № 5. С. 40-45.

2. Беленченкова Т.В. Адаптация персонала в современной компании // Молодой ученый. 2016. № 19. С. 439-441.

3. Осколков И.А. Культура одежды как психологический феномен // Инициативы XXI века. 2016. № 2. С. 42-44.

4. Дресс-код: тайное оружие карьериста [Электронный ресурс] // Рекрутинговый портал Superjob [сайт]. [2017]. URL:https://www.superjob.ru/community/life/58827/(дата обращения 18.09.2017).

УДК 377

ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

Косарева М.Е., преподаватель

ГПОУ ТО «Техникум железнодорожного транспорта им. Б. Ф. Сафонова»

Основы профессионального роста и планирования карьеры – это важнейшая на сегодняшний день тема, так как выпускники профессиональных учебных заведений очень часто не могут найти работу по своей профессии.

И на наш взгляд причина этой ситуации кроется не только, в недостаточной профориентационной работе, но и в невостребованности со стороны общества. Приобретённая профессия это ещё не гарантия будущей успешной работы, неумение и психологическая неготовность выпускников искать для себя варианты занятости и конкурировать за рабочее место - вот самая болевая точка в основах профессионального роста и планирования карьеры.

Опрос выпускников профессиональных учебных заведений показал, что молодые люди, входящие в самостоятельную жизнь, оказываются в ситуации неопределенности. Большинству из них выстроить собственную стратегию поведения на рынке труда сложно. И, не имея навыков конструктивного решения проблем, связанных с выбором и дальнейшим трудоустройством, многие «опускают руки», или же они вынуждены соглашаться с предложением работодателя на неквалифицированный труд, который не придает им уверенности в себе, а наоборот разочаровывает в будущих перспективах своей карьеры по выбранной профессии.

В данном случае, потребности личности, связанные с социальным самоутверждением, уступают место стремлению заработать на жизнь и обеспечить физиологические нужды и безопасность.

Следовательно, наша основная задача помочь выпускникам в вопросах адаптации к рынку труда в современных условиях.

В связи с этим, на протяжении всего процесса обучения педагоги техникума стараются целенаправленно оказывать студентам помощь при трудоустройстве на производственную практику или временную работу на период летних и зимних каникул, а также в адаптации к рабочему коллективу предприятия и его традициям. Оказываем существенную поддержку в решении сложнейших задач жизни: адекватной оценки своих способностей и потребностей, анализу и планированию своей карьеры.

Естественно путь по карьерной лестнице начинается с траектории образования. К выбору будущей профессии современные старшеклассники подходят более чем ответственно. Ведь каждый хочет получить работу, не только милую его сердцу, но вместе с тем востребованную, и высокооплачиваемую. Так какие же специальности занимают сегодня «топовые» позиции в рейтинге самых популярных профессий? Что популярно?

Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО) насчитывает более 600 наименований.

Как молодым людям выбрать из такого изобилия самую популярную профессию, которая поможет им реализовать себя в жизни? На первый взгляд нелегко. Но при ближайшем рассмотрении проблемы как таковой не возникает. Ведь по данным многочисленных опросов выпускников на протяжении последних 10 лет самыми популярными остаются профессии: IT-специалист, медик, педагог, экономист, специалист по персоналу, юрист, маркетолог и как не странно, некоторые железнодорожные специальности.

Почему же все-таки не меркнет популярность этих специальностей? Ответ прост: они являются межотраслевыми. Экономисты, юристы и «айтишники» работают во всех отраслях экономики, в бизнесе, на производстве, в государственных структурах и потребность в них действительно высока.

Однако не всем дано сразу поступить в высшие учебные заведения, поэтому среднее профессиональное образование является неплохой альтернативой, позволяющей попробовать свои силы в выбранном направлении и определиться в дальнейшем жизненном пути.

Итак, и профессия и учебное заведение выбраны. Возрастной критерий периодизации - старший подростковый и юношеский. И не случайно этот возраст считается трудным. Подростки достаточно серьёзны, своеобразны, и это обусловлено во многом психологическими особенностями возраста. В этот период ярко выражены повышенные потребности, личные амбиции, завышенная самооценка, но минимальны признаки самопознания. Тяжелейший труд изменить эту ситуацию и развить возможности студента, чтобы самооценка стала адекватной, чтобы возникло стремление к цели и базировалось оно на личных обязательствах, самоотчёте, самоанализе, самоконтроле. Эти выработанные качества должны, впоследствии, стать ключевыми блоками в адаптации, профессиональном росте, планировании не только карьеры, но и жизни.

Рыночная экономика и человек на рынке труда, формула карьеры, конкурентоспособность специалиста, личные качества и карьера - всё это, как мы обычно надеемся, должно привести к хорошим финансовым инвестициям. И первое с чего необходимо начать, и это самое важное, определиться с желаниями и стремлениями.

«Чего я хочу?» - это очень простой вопрос, но ответить на него, как ни странно, достаточно сложно. «Хочу достичь финансовой свободы» или «Хочу быть богатым» - это правильные ответы, но не полные. Их надо корректировать. И сразу же возникает вопрос «А как ты хочешь это достичь?»

Цели намечены. Теперь важно правильно оценить свои «активы и пассивы» и не менее важно, не упустить время. И вот наш молодой специалист пытается получить хорошую работу, и как обидно, когда умный, талантливый человек не может создать себе рекламу, поэтому нашей целью является формирование знаний, умений и личностной готовности к действиям, способствующим достижению успеха в трудоустройстве.

Реализация данной работы направлена на решение следующих задач:

1. Обучение обучающихся практическим навыкам и умениям поиска работы, самостоятельного трудоустройства.

2. Обучение навыкам самопрезентации и прохождения собеседования.

Для решения поставленных задач наиболее эффективной формой обучения является проведение лекционного курса, а также организация мастер- классов по предпринимательству, построению карьеры, прохождению собеседования и др. В результате изучения студенты приобретут навыки составления резюме, знания о реальной ситуации на рынке труда, возможных способах поиска работы, правовых аспектах взаимоотношений с работодателем.

И вот, желаемое - достигнуто, работа у вас в «кармане», но впереди - адаптация в новом коллективе и столкновение с традициями.

Традиции и устои определенного коллектива очень часто ставят «новичка» в тупиковые ситуации, но прежде чем писать заявление на расчёт необходимо проанализировать и решить беспокоящие нас проблемы, а затем действовать и действовать по принципу:

«Есть у меня шестерка слуг, проворных, удалых, и все, что вижу я вокруг, все знаю я от них. Они по знаку моему являются ко мне. Зовут их: Как и Почему, Кто, Что, Когда и Где».

Нужно научиться справляться с различными нестандартными ситуациями, для чего следует усвоить три основных шага анализа проблемы: собрать все факты; проанализировать их; принять решение и действовать. Элементарно?

Да, еще Аристотель учил этому методу и сам использовал его. И мы с вами должны его тоже использовать, если собираемся решать нависшие над нами проблемы, способные превратить нашу жизнь в кромешный ад.

Основными приемами анализа принято считать:

Правило 1: Соберите все факты. Помните о словах Хокса, что «половина всех волнений и беспокойств возникает тогда, когда люди пытаются решить проблему, не имея о ней достаточно информации».

Правило 2: Тщательно взвесив все факты, найдите решение.

Правило 3: Как только решение принято, сразу же начинайте действовать! Вплотную займитесь исполнением принятого решения и перестаньте переживать по поводу результата!

Правило 4: Когда вы или кто-то из ваших помощников почувствует, что начинает волноваться по поводу проблемы, напишите ответы на следующие четыре вопроса: В чем проблема? Чем вызвана эта проблема? Каковы возможные пути решения проблемы? Как лучше всего решить эту проблему?

Молодёжь - это особая группа населения. Её отличает от старших поколений способность к более быстрой и менее болезненной адаптации к меняющимся внешним условиям деятельности, в том числе, к условиям труда, более высокое качество и более современный уровень знаний, динамичность, гибкость, способность к восприятию и продуцированию нового.

Именно способность быстро приспособиться к изменяющимся обстоятельствам среды даёт ей возможность не только лучше других категорий населения осваивать опыт предыдущих поколений, но и самой активно модернизировать общество.

Список литературы

1. Дейл Карнеги. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. М.: Попури, 2017. 352 с.

2. Самые востребованные профессии в России: https://edunews.ru/professii.

УДК 339.138-057.8:331.108.2

ПРОБЛЕМА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ МАРКЕТИНГА

Лабзина И.А., студент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

На сегодняшний день маркетологи востребованы и являются ключевым звеном процветания компании. Специалисты данного профиля обладают знаниями о принципах, задачах и методах маркетинговых исследований, проводят корреляцию технологических, конструктивных особенностей реализуемых то-

варов и их потребительских свойств с целью продвижения продукции. Также, немаловажно изучение рыночной конъюнктуры и разработки прогнозов потребности покупателя, мотивирования целевой аудитории.

В задачи маркетолога также входит организация сбора информации среди потребительского сегмента об удовлетворенности товаром, работа с общественным мнением, обработка возражений, устранение недостатков, полученных путем опросов и статистики.

Маркетологи изучают основы менеджмента и бюджетирования, статистики, а также обладают знаниями о законодательных актах.

При найме сотрудника вышеуказанного профиля большинство работодателей не всегда компетентны в вопросе содержания должностных обязанностей данной профессии. Так, соискатель должен иметь базовые знания и в большинстве других сфер, либо же обучиться им на испытательном периоде, а в дальнейшем выполнять работу не только своего профиля, но и, зачастую, совершенно стороннего.

В процессе продвижения услуги или товара, маркетолог, конечно же, должен знать специфику продукта, будь то спортивные товары или фаст-фуд, реклама автосервиса или юридических услуг. Сфера деятельности является выбором самого специалиста, и, зачастую, место работы определяется его интересами.

Но существуют и другие аспекты данной профессии, которые остаются неоднозначными и на сегодняшний день.

Наиболее часто под вакансией маркетолога работодатели подразумевают обязанности следующих профессий:

1. Телемаркетолог. Работа с клиентами и партнерами перерастает из редких личных встреч и периодических звонков в постоянный обзвон потенциальных покупателей, предложение имуслуг компании и новостное информирование [1];

2. Экономист. Смета расходов рекламной кампании занимает главную роль в продвижении, так как в дальнейшем маркетологу предстоит изучить аналитику и провести анализ деятельности, что поможет оценить более точное количество прибыли и прогнозировать ход дальнейших действий. Зачастую, данная обязанность приобретает все большее распространение и маркетолог выполняет часть обязанностей бухгалтера, экономиста или секретаря;

3. SMM илиSEO-специалист. В социальных сетях маркетинг развивается достаточно динамично, поэтому их изучение и внедрение официальных страниц компании демонстрирует положительный эффект. Но для правильной настройки таргетированной рекламы, создания посадочной страницы или же лендинга требуются дополнительные знания о технических аспектах.

Таким образом, маркетолог обозначен на российском рынке вакансий как разноплановый специалист, который компетентен в сфере не только социологии, дизайна, психологии, консалтинга, статистики, а также в экономики, программирования и во многих других.

Действительно, маркетолог является специалистом широкого профиля, который анализирует рынок, конкурентов, коммуницирует с потребителем,

разрабатывает новые и интересные предложения для продвижения продукции. Тем не менее, существует объективная проблема составляющей должностных обязанностей в данной сфере деятельности. Маркетинг – это прежде всего продвижение товара и реализация его на рынке.

Зарубежная концепция маркетинга не представлена на российском рынке вакансий достаточно ясно, отчего работодатели зачастую затрудняются найти подходящего им специалиста, а маркетологи не получают развития в рамках своей специальности.

Список литературы

1. Манн И.,Турусина А.Ю. Инструменты маркетинга для отдела продаж. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 224 с.

УДК 378:331.53:304

СТРАХ ПЕРЕД НАЧАЛОМ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИИ ПУТИ РЕШЕНИЯ ДАННОЙ ПРОБЛЕМЫ В «ПЕНЗЕНСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ»

Лукьянова Н. Л., начальник Отдела содействия трудоустройству выпускников РЦСТиАВ

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет»

Трудоустройство молодого специалиста и начало работы по специальности – важнейший этап его профессиональной жизни, а успешность трудоустройства - один из главных показателей качества образования.

Устройство на работу – непростой процесс. Далеко не каждый человек способен успешно пройти его, даже при наличии хорошего образования и опыта работы. Молодые же специалисты еще не имеют опыта работы по специальности, а иногда и опыта трудовой деятельности вообще.

Работа с молодежью на рынке труда свидетельствует о наличии серьезных проблем в системе профессионального становления молодых людей.

Занимаясь проблемой трудоустройства выпускников Пензенского государственного университетасотрудники Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации выпускников (далее по тексту – Центр) отметили одну тенденцию, сильно осложняющую процесс трудоустройства выпускников – это неготовность самих выпускников к работе. Здесь можно отметить и отсутствие самоопределения, и слабую профориентацию, и нежелание выпускников «трудиться за копейки», и отсутствие видения себя как сотрудника. А также «страх перед началом трудовой деятельности, отделением себя от родителей, из чего вытекает желание отсрочить момент встречи с реальностью профессиональной деятельности» [1].

Беседы сотрудников Центра с выпускниками при подписании обходных листов показали, что будущие молодые специалисты не в полной мере владеют навыками поиска работы, самопрезентации, не умеют правильно подать себя работодателю, формально подходят к составлению резюме, отличаются юриди-

ческой безграмотностью в сфере своих трудовых прав и обязанностей. И совершенно не имеют представления о карьерном плане.

Полученные результаты поставили перед сотрудниками Центра новые задачи – формировать профессиональные компетенции (навыки поиска работы и трудоустройства) и способствовать формированию личностных компетенций: психологических качеств, которые обеспечивают наиболее эффективное поведение молодого специалиста на рынке труда и в определенной деловой ситуации (стрессоустойчивость, нацеленность на результат, лидерство и т.д.)

Осмыслив предыдущий опыт работы Центра, творчески применив новые формы работы, Центр для решения поставленных задач создает«Школу трудоустройства ПГУ».

Занятия в Школе трудоустройства проводятся по пяти проектам, каждый из которых направлен на развитие указанных компетенций у студентов того или иного курса (внутри Центра проекты имеют «дежурные» названия: «программа СПО», «программа первого курса», «программа второго курса» и т.д.)

Проект «День открытых дверей» – экскурсии на профильные предприятия для студентов-первокурсников. Цель этого проекта - знакомство с реалиями выбранной профессии, корректировка профессиональных планов и оценка готовности к избранной деятельности.

Проект «Встреча с будущим» – встреча студентов 2 и 3 курсовс работодателями. Цель данного проекта – непосредственное формирование профессиональных компетенций студентов университета:

- за счет договоренностей о практиках и стажировках на предприятиях во время встреч с работодателями;
- за счет проведения круглых столов с работодателями, на которых обсуждаются проблемы молодых специалистов с точки зрения работодателя и с точки зрения молодого специалиста;
- за счет проведения профессиональных тренингов, и мастер-классов от работодателей;
- за счет проведения деловых и бизнес-игр, направленных на формирование резерва потенциальных сотрудников;
- за счет психологических тренингов, направленных на формирование командного духа, лидерства и т.п.

В рамках проектов «День открытых дверей» и «Встреча с будущим» участвуют во Всероссийской акции «Неделя без турникетов» Федеральной программы «Работай в России». Данный проект направлен на профориентационное информирование студентов и абитуриентов университета (учащихся школ г. Пензы и Пензенской области) о деятельности ведущих предприятий города и области и популяризацию рабочих и инженерных профессий и специальностей.

Проект «Через тернии – к звездам». Ведет этот проект Ассоциация выпускников университета, работающая в рамках Центра. Проект представляет собой встречи студентов с выпускниками университета, состоявшимися как профессионалы высшего уровня. Данные встречи предоставляют студентам возможность узнать, какой путь нужно пройти для того, чтобы стать профессионалом, построить свою профессиональную карьеру.

Проект «Ключ к карьере» – интерактивные встречи со студентами, обучающимися по программам среднего профессионального образования. Проект

направлен на формирование активной готовности к поиску работы, разработку и осуществление личного плана профессионального развития, осознание своих сильных и слабых сторон, личностных особенностей и знаний, навыков и умений представить это всё на самопрезентации во время собеседования с работодателем.

Проект «Лицом к лицу» - встреча студентов выпускных курсов с работодателями. Цель данного проекта: содействие трудоустройству выпускников и их адаптация на рынке труда. В рамках данного проекта Центр организовывает встречи студентов выпускного курса с профильными предприятиями, на которых предприятия презентуют вакансии и в ходе собеседований отбирают в резерв будущих выпускников.

Проекты «Ключ к карьере» и «Лицом к лицу» включают в себя интерактивные лекции «Техника трудоустройства», направленные на выработку навыков составления и презентации резюме, составления сопроводительных писем, проведения телефонных переговоров с работодателем, прохождения собеседования с работодателем. Сюда же включены лекции по основам трудового законодательства и информационный материал «Честный-нечестный работодатель».

В каждом проекте «Школы трудоустройства» проводятся тренинги и деловые игры.

Тренинги навыков и личностного роста. Проблема в том, что процесс подготовки специалиста довольно длительный. Четыре года обучения в бакалавриате и два в магистратуре. По сути, образование работает на будущие потребности производства. Однако точный прогноз потребностей в специалистах для большинства отраслей по количеству и профессиям дать весьма сложно. Тому есть субъективные и объективные причины. В частности, трудно прогнозировать смену требований к специалистам, когда это связано с изменением технологий и оборудования самого производства. Поэтому выпускники должны быть легко «настраиваемы», быстро адаптироваться к изменениям в выбранной отрасли, проявлять инициативу, брать на себя ответственность за принятые решения.

Деловые игры, направленные на обучение, в том числе, благодаря моделированию рабочих процессов; командообразующие; прохождение процесса трудоустройства. Все деловые игры проводятся предприятиями-партнерами. Использование такой активной формы обучения активизирует профессиональное становление студентов, вырабатывает у них навык принятия нестандартных решений для решения конкретных задач.

В «Школе трудоустройства» студенты выпускных курсов получают навыки построения карьерного плана. Каждый студент в обязательном порядке ведет «Индивидуальный перспективный план профессионального развития выпускника» (далее – ИППППРВ). Для обучающихся работа с ИППППРВ дает возможность самостоятельно осознать свою будущую карьеру, самостоятельно подготовится к её реализации. Для РЦСТиАВ – «пищу» для анализа уровня профессионального самоопределения выпускников университета, их готовность к построению профессиональной карьеры.

Особо в «Школе трудоустройства ПГУ» стоит проект «Ориентир в будущее», направленный на содействие трудоустройству и адаптацию на рынке

труда инвалидов и лиц с ОВЗ – студентов и выпускников университета. Проект разработан в рамках Федеральной целевой программы «Доступная среда 2011-2020» и Дорожной карты Университета по созданию доступной среды для инвалидов.

В этот проект включены все формы работы из ранее перечисленных проектов; реализация его ведется совместными усилиями с Центром комплексного сопровождения инклюзивного образования ПГУ и Центром занятости населения г. Пензы.

В целях развития личностных компетенций, способствующих трудоустройству и адаптации на рынке труда инвалидов и лиц с ОВЗ, Центр разработал совместно с ЦЗН г. Пензы «Специализированную коррекционную программу подготовки выпускников – инвалидов к трудоустройству».

Цель программы: оказание помощи выпускникам, имеющим ограничения по состоянию здоровья, в решении проблем трудоустройства. Задачи, которые решает программа:

- обучение навыкам самораскрытия и осознания сильных сторон своей личности;
- обучение эффективным способам общения и разрешению конфликтных ситуаций;
- формирование целей и способы их достижения;
- формирование активной социальной и личностной позиции;
- знакомство с путями поиска работы и средствами самопрезентации;
- обучение телефонному разговору - как форме общения с работодателем;
- помощь участникам в составлении резюме;
- обучение правилам поведения на собеседовании с работодателем.

Учебный год в «Школе трудоустройства ПГУ» заканчивается Областной ярмаркой вакансий для студентов и выпускников. Для студентов ярмарка предоставляет возможность ещё раз посетить тренинги, мастер-классы, тестирования; получить консультации от работодателей; пройти пробные собеседования. Ярмарка позволяет увидеть реальное состояние рынка труда, т.к. на ней представлены почти все действующие предприятия региона, имеющие вакансии для молодых специалистов.

Мониторинг трудоустройства выпускников 2017 г. показал, что к моменту получения диплома со своим будущим не определилось 10% выпускников, в то время как в 2016 г. таких выпускников было 14%. Уменьшение процента неопределившихся выпускников говорит о правильно выбранных формах работы, которые привели к выполнению задач - формирование профессиональных и личностных компетенций, способствующих адаптации на рынке труда и успешному трудоустройству выпускников.

Список литературы

1. Строганова Е. Нужен ли фирме молодой специалист? // https://www.pcnp.ru/teksty/blog/item/52-molodoj-sotrudnik.html (дата обращения 06.09.2017).

УДК 304: 377: 331.57

МАЛЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК ОСНОВА ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОПОРНОГО ВУЗА

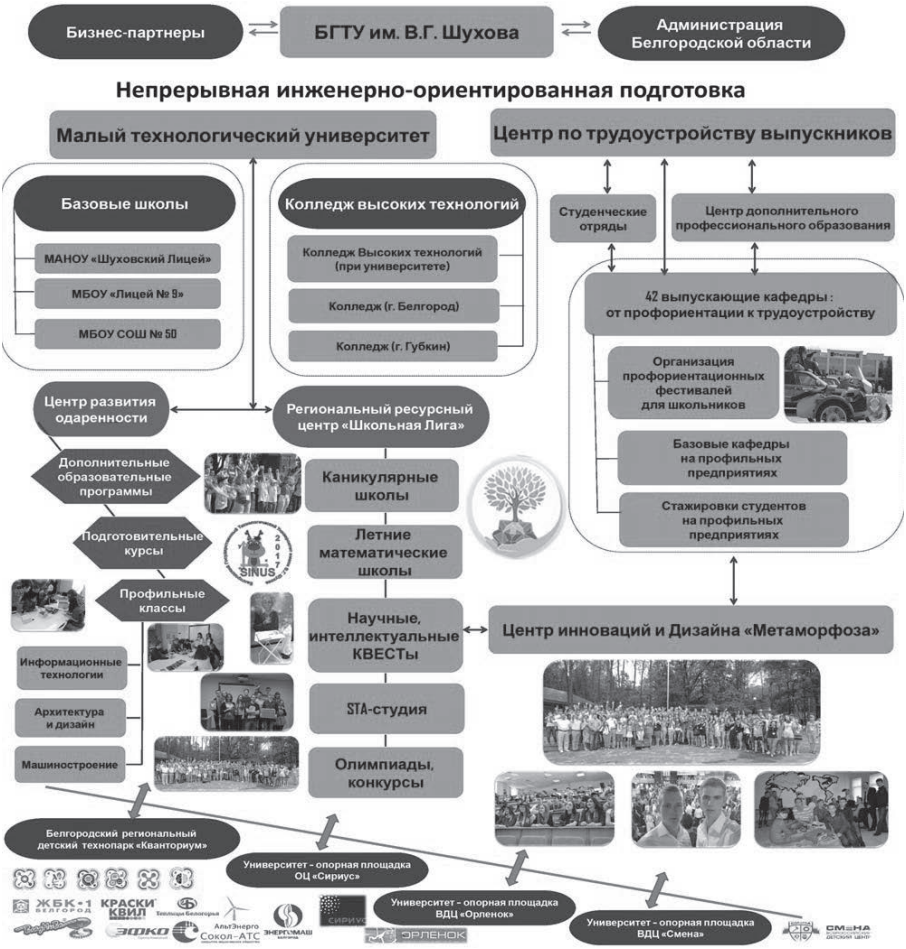
Михайличенко С.А., канд. техн. наук, проф., проректор по непрерывному образованию,
Буряк Ю.Ю., директор Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов,
Алтынник Н.И., директор Малого технологического университета
ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова»

В 2017 г. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова получил статус опорного вуза Белгородской области [1]. При этом для вышеуказанной категории университетов первостепенной является задача трудоустройства выпускников на предприятиях региона локации вуза. Отметим, что в сложившихся условиях ключевым вопросом в решении обозначенной задачи является набор на инженерно-технические специальности и направления подготовки абитуриентов с высоким уровнем знаний.

За последние четверть века на рынке труда России сложился острый дефицит инженерно-технических кадров. Подавляющее большинство региональных технических вузов испытывают в определенной степени нехватку абитуриентов и, как следствие, сокращение студенческого контингента. В 2017 г. в России, несмотря на скептические прогнозы по перенасыщенности рынка труда РФ выпускниками гуманитарных специальностей, каждый второй выпускник школ выбрал обществознание на ЕГЭ. И эта тенденция является уже традиционной для России [2].

Итак, с целью проведения эффективной работы по профориентации абитуриентов в БГТУ им. В.Г. Шухова в сентябре 2017 г. решением Ученого совета университета был создан Малый технологический университет (МТУ). Данное структурное подразделение интегрировало ряд ранее самостоятельно функционировавших центров вуза с целью осуществления генеральной профориентационной политики БГТУ им. В.Г. Шухова. Отметим, что теперь задачи в этой сфере будут решаться в соответствии с индикаторами опорного вуза, доминируя на локальными вопросами профориентации абитуриентов. Таким образом, произошла унификация целей и задач множества подразделений БГТУ им. В.Г. Шухова в представленной сфере (рис. 1).

Во вновь созданный МТУ вошел непосредственно Центр довузовской подготовки (ЦДП) БГТУ им. В.Г. Шухова, который сотрудничает со школами и колледжами Белгородской области. Помимо этого созданная структура будет курировать работу преподавателей университета, которые проводят занятия (формируются группы в крупнейших районных центрах области – г. Губкин, г. Старый Оскол, г. Алексеевка, г. Строитель и т.д.) со старшеклассниками с целью повышения уровня знаний по профильным предметам для успешной сдачи ЕГЭ и последующего поступления в БГТУ им. В.Г. Шухова.



Интеграция Малого технологического университета
в структуре БГТУ им. В.Г. Шухова

МТУ будет производить анализ и коррекцию реализуемых подготовительных курсов на территории университета, проводимых выездных мероприятий профильных подразделений БГТУ им. В.Г. Шухова.

Так, помимо учебных занятий сотрудники Приемной комиссии, ЦДП и РНМЦ ПАТС в течение года посещают районные ярмарки ученических мест (организуются администрациями районов) в Белгородской области, проводя комплексное информирование о порядке поступления, обучения и возможностях трудоустройства после выпуска из университета. Сотрудники ЦДП успешно работают на федеральных площадках, в частности, в образовательном центре «Сириус» (г. Сочи), ВДЦ «Орленок» и т.д.

Следующий блок профориентационных мероприятий формируют свыше 30 выпускающих кафедр. Так, в Белгороде были созданы IT-классы в 5-ти крупнейших школах, в которых имеется необходимое оборудование (в том числе подведомственный вузу «Шуховский лицей»). Созданы также машиностроительные классы. Например, в г. Алексеевка Белгородской области. И таких примеров масса. Помимо набора абитуриентов в регионе локации вуза, выпускающие кафедры университета имеют давние тесные связи со средними профессиональными учебными заведениями городов России, где расположены ключевые кафедральные промышленные партнеры. Например, цементные заводы в Приморском крае (г. Спасск-Дальний), Новосибирской области (г. Искитим), Ленинградской области (г. Сланцы) и т.д. Это являются опорные точки для набора абитуриентов на такие кафедры, как технологии цемента и композитных материалов, а также механического оборудования. Вышеуказанные кафедры являются во многом уникальными в своей отрасли. Отметим, что по данным Минобрнауки РФ в БГТУ им. В.Г. Шухова по состоянию на сентябрь 2017 г. обучаются студенты из 47 регионов России, несмотря на определенную географическую «окраинность» Белгородской области. При этом примечательно, что с учетом наличия устойчивых тенденций экономического роста в регионе часть приехавших из других регионов России студентов остается работать на Белгородчине после получения высшего образования в БГТУ им. В.Г. Шухова. Полезным является опыт кафедры эксплуатации и организации движения автотранспорта Транспортно-технологического института БГТУ им. В.Г. Шухова, которая регулярно является успешным организатором автоспортивных мероприятий в г. Белгороде регионального и федерального уровней, а также выставки ретро-автомобилей ГИБДД Белгородской области – одного из ключевых работодателей для выпускников вышеуказанной кафедры. Тем самым еще с раннего возраста привлекая внимание детей к профессиям автоинспектора и административного персонала подразделений ГИБДД.

Сформировал комплекс профориентационных мероприятий и РНМЦ ПАТС. Помимо проведения мероприятий по трудоустройству выпускников (свыше 150 карьерных событий в год), сотрудники вышеуказанного центра принимают участие в районных ярмарках ученических мест, Днях открытых дверей вуза (проводятся профориентационные тестирования на местах и в университете), тесно сотрудничают с работодателями-партнерами университета (в базе содержится свыше 540 предприятий и организаций), которые в частности создали профильные классы в школах Белгородской области (например, ООО «Стойленский ГОК» в г. Старый Оскол) [3, 4]. Так, РНМЦ ПАТС совместно с вышеуказанной компанией проводит экскурсии учащихся подведомственных работодателю школ в университет, знакомит с образовательным процессом, инфраструктурой университета. Это является результатом сформировавшихся устойчивых связей созданной в Белгородской области системы подготовки кадров «школа – вуз – предприятие». Образованный в 2016 г. Координационный совет работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова также принимает активное участие в профориентационной работе вуза среди молодежи, оперируя данными о потребности тех или иных специалистов для отраслей экономики региона.

Также коллектив РНМЦ ПАТС в рамках регионального конкурса «Мы – белгородцы: думай, решай, действуй!», проводимого БГТУ им. В.Г. Шухова, информирует родителей, педагогов и учащихся о ситуации на рынке труда региона, востребованности тех или иных специалистов, перспективами профессионального и карьерного роста после окончания обучения в университете.

В вузе успешно развивается при поддержке Губернатора Белгородской области Центр молодежного и инновационного творчества «Метаморфоза», где в числе обучающихся значатся в частности школьники младших классов Белгорода.

Также в областном центре создан с участием специалистов из БГТУ им. В.Г. Шухова детский технопарк «Кванториум» - флагманский проект в сфере дополнительного образования детей, направленный на развитие их творческих способностей и повышение интереса к научной и технической деятельности и основанный на проектной командной деятельности[5].

Таким образом, деятельность МТУ и РНМЦ ПАТС направлена на популяризацию инженерно-технических профессий среди школьников (с раннего возраста) и студентов ссузов и расширении географии набора по всей России с целью обеспечения профессионального самоопределения абитуриентов как одной из важнейших задач профориентации [6]. А впоследствии – предоставлении экономике страны необходимых специалистов.

Эффективность реализации запланированных мероприятий проявится в динамике конкурсных индикаторов при поступлении на инженерно-технические специальности и ежегодном повышении среднего балла ЕГЭ для абитуриентов, выполнение целевых показателей Минобрнауки РФ университетом.

В итоге, концепт БГТУ им. В.Г. Шухова представляет в конечном итоге, реализуемую на практике систему подготовки кадров «школа – вуз – предприятие» с акцентом на региональные особенности Белгородской области в рамках выполнения программы развития Опорного университет.

Список литературы

1. Список опорных вузов в России пополнили 22 региональных университета [Электронный ресурс]. 2017. URL: http://www.interfax.ru/russia/558865.

2. Сдавайте! Что нового на ЕГЭ в этом году [Электронный ресурс]. 2017. URL: https://rg.ru/2017/06/01/chego-ozhidat-ot-ege-v-etom-godu.html.

3. Профессиональное самоопределение — первый этап становления карьерной траектории [Электронный ресурс]. 2017. URL: http://www.bstu.ru/about/press_center/news/41609/professionalnoe-samoopredelenie--perviy-etap-stanovleniya-karernoy-traektorii.

4. Залог будущего успешного трудоустройства [Электронный ресурс]. 2017. URL: http://www.bstu.ru/about/press_center/news/41478/zalog--budushchego-uspeshnogo-trudoustroystva.

5. Кванториум [Электронный ресурс]. 2017. URL: http://www.belnovosti.ru/obrazovanie/2017/02/03/id65405#hcq=Tz7L9wq.

6. Пряжникова Е.Ю. Профориентация: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: ИЦ «Академия», 2008. 496 с.

УДК 331.5

РЫНОК ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Михеенко Я.В., студент

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

Большинство девушек и юношей стремятся найти свое место в жизни, реализовать себя как личность, получить профессию и найти достойную работу.

В настоящее время почти каждый из студентов или выпускников организаций профессионального образования сталкиваются с такой актуальной проблемой как реализация и трудоустройство себя на рынке труда. Для студентов главными вопросами являются: «Как найти подходящий график работы, который можно совмещать с учебой?», «Как быть, если у тебя нет ещё диплома об образовании, и ты только на стадии его получения?», «Что делать, если у тебя нет стажа работы?». У выпускника профессионального образования все совсем иначе. Самый главный вопрос, который возникает после получения образования – что же делать дальше? Выходя на рынок труда, они сталкиваются с некоторыми проблемами.

Во-первых, ряд вакансий, предлагаемых работодателем, не соответствует профессиональному образованию. Очень редко можно встретить специалиста, работающего по своей профессии. Зачастую выпускник сталкивается с тем, что работодатель предлагает смену специальности, то есть пройти дополнительные курсы и обучение новому виду деятельности. Трудовая деятельность студентов и выпускников никак не сопряжена с полученной профессией и имеет общественный характер.

Во-вторых, каждый работодатель хочет видеть на должности высококвалифицированного сотрудника с определенным стажем работы. Наличие опыта работы является достаточно весомым аспектом каждого работника. По мнению нанимателя, опыт работы говорит о том, что работник имеет теоретическое представление, практические познания и навык, которые необходимо воспроизвести в профессиональной деятельности. По данным Росстата среди безработных (по методологии МОТ) в августе 2017 г. доля молодежи до 25 лет составила 25,8 %, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности 31.7 %.

В-третьих, нехватка рабочих мест. В настоящее время очень много выпускников имеют распространенное экономическое и юридическое образование, но совершенно не хватает технических специальностей.

В-четвертых, сокращение рабочих мест. Потеря рабочего места в связи с автоматизацией предприятия. Для предприятия выгоднее приобретение определенной компьютерной машины, которая полностью заменит деятельность рабочего. Проще потратиться на автоматизацию, которая заменит человека, чем ежемесячно выплачивать заработную плату за труд.

В-пятых, неофициальное трудоустройство и «заработная плата в конвертах». На трудовом рынке можно встретить недобросовестных работодателей, предлагающий неофициальное трудоустройство. Для выпускников это грозит отсутствием стажа в трудовой книге, не отчисление налога в пенсионный фонд

нанимателем, вероятность неоплаты за переработку, отпуск, больничный, декрет.

В-шестых, конкуренция. Многие выпускники не в состоянии бороться за рабочее место на рынке труда. Это можно объяснить тем, что в ВУЗах и колледжах не предусмотрены специальные тренинги и курсы по поиску работы, которые в свою очередь помогали бы студентам развить личностные характеристики. Ведь именно они играют первостепенную роль в трудоустройстве. Работодателю важны такие качества, как: работоспособность, устойчивость к стрессовым ситуациям, предприимчивость, активность, способность к быстрому принятию решения, мобильность.

В-седьмых, гендерная дискриминация. Девушкам сейчас тяжелее устроиться на работу. Это обуславливается рядом причин:

- Значительная часть девушек после 25 лет совмещают в себе роль работника и матери;
- Девушки чаще мужчин берут больничный, отпуск за свой счет;
- Работодателю не выгодно принимать на работу девушек из-за декретных отпусков.

Решением проблемы трудоустройства студентов и выпускников организации профессионального образования является партнерство вузов и колледжей с предприятиями, организациями и т.д. При прохождении практики студенты могут показать не только знания, умения и навыки, а также тот потенциал, который заинтересует работодателя. Тем самым в выигрыше остаются обе стороны. Работодатель приобретает молодого и энергичного сотрудника, выпускник – рабочее место с самореализацией. Карьерный рост выпускника – это одна из важных составляющих репутации организации профессионального образования.

Организовывать различные конференции с работодателями, где в полном объеме будет предоставляться информация о сущности предприятия или организации, ее структуре и направленности, развитии и перспективах работы.

Необходимо создать центры трудоустройства студентов и выпускников при учебных заведениях.

Подводя итоги, можно сказать о том, что рынок труда не подготовлен для стабильной и равномерной работы по трудоустройству молодых кадров. Поэтому необходимо создать новую государственную систему трудового рынка. Стоит отойти от стереотипов, что если выпускник только вчера окончил ВУЗ или колледж, то он плохой сотрудник. В первое время работодатель может столкнуться с трудностями обучения и адаптации нового сотрудника. Но очень много перспективных выпускников и студентов, которые проявляют себя активно, разрабатывают новые инновации и методики повышения работоспособности и успешности организации, идут на риск и оправдывают его.

С целью понижения уровня безработицы среди молодежи и повышению уровня трудоустройства и адаптации необходимо сгладить противоречия между рынком труда и молодыми кадрами; добиться стабильности экономической сферы; найти системный подход в решении данной проблемы. Только при соблюдении всех этих условий можно добиться ощутимого результата.

УДК 331.53

ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ТулГУ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ И В ДРУГИХ РЕГИОНАХ – 2017 ГОД

Морозов В.Б., канд. техн. наук, доц., директор РЦСТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Состояние рынка труда в целом является напряжённым. Это определяет формирование завышенных требований к выпускникам профессиональных образовательных организаций и снижение общего количества вакантных мест. Однако, в последнее время, отмечается положительная динамика в занятости выпускников, что подтверждается системным мониторингом эффективности трудоустройства (табл. 1).

Таблица 1

Данные по востребованности выпускников и эффективности трудоустройства

Год	Процент выпускников, направленных на работу	Процент заявок от количества выпускников	Процент выпускников, состоящих на учёте в ЦЗН	Процент выпускников, работающих в регионе
2012	78.60	52.36	0.32	96.58
2013	71.15	71.80	0.52	93.61
2014	79.70	75.90	0.68	95.70
2015	85.20	62.07	3.00	78.90
2016	83.10	76.64	2.04	83.47

В силу перспектив открытия новых и расширения имеющихся производств отмечается рост заявок от организаций-работодателей и направлений соискателей по ним (см. табл. 1). При этом снижается абсолютное и относительное число обратившихся в службы занятости населения из выпускников вуза при сохранении их рекрутинговой мобильности. Положительно отражена перспектива карьерного построения в регионе, которая определяется выше, чем соответствующие ожидания (83.47>78.6 % по 2016 г.).

С 2012 года Министерство образования и науки РФ проводит оценку эффективности вузов. Среди показателей определяется критерий – «Трудоустройство». В табл. 2 представлены значения для Тульского государственного университета и оценка их размаха относительно пороговых значений эффективности.

Региональный центр содействия трудоустройству (РЦСТ) проводит оценку качества подготовки выпускников посредством опроса организаций-работодателей с целью определения перспектив трудоустройства. В качестве респондентов выступают организации, трудоустроившие более 3-х выпускников текущего года. Результаты опроса за последние 5 лет сведены в табл. 3.

Таблица 2

Данные по показателю эффективности вуза «Трудоустройство»

№ п/п	Параметр	*год*			
		2012	*2013*	*2014**	*2015**
1	Значение показателя**, %	98.943	98.992	85	80
2	Пороговое значение показателя, %	98.276	98.516	75	75
3	Превышение порогового значения, %	0.679	0.483	13.33	6.67

* – использована методика расчёта на основе данных ФНС РФ;

** – 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.

Таблица 3

Результаты опроса организаций-работодателей по качеству подготовки выпускников (трудоустроенных на предприятия-респонденты)

Год	Количество организаций-работодателей	Количество оцениваемых выпускников	Средний балл* (max 5)
2012	16	93	4.50
2013	26	189	4.40
2014	21	135	4.53
2015	17	191	4.47
2016	15	59	4.75

* – оценивается по среднему значению величин уровня теоретической подготовки по специальности; уровня практических навыков и умений; уровня владения информационными технологиями и компьютерной техникой; стремления к обучению и умение работать в команде.

Представленные в табл. 3 результаты отмечают снижение акцентов организаций-работодателей на выпускников профессиональных образовательных организаций при сохранении высокой оценки качества подготовки трудоустроенных.

Особыми выступают и ожидания обучающихся (табл. 4) [6].

Таблица 4

Ответы обучающихся в ТулГУ на вопрос:
«В какой сфере Вы планируете трудоустройство по специальности?»

Сфера деятельности	*муж.*, %	*жен.*, %	всего, %
Химическая промышленность	1.4	2.6	4.0
Машиностроение	19.4	10.8	30.2
Пищевая промышленность	2.8	1.6	4.4
Лёгкая промышленность	2.3	1.9	4.2
Наука	4.5	3.0	7.5

Окончание табл. 4

Здравоохранение	2.5	8.0	10.5
Социальное обслуживание	2.4	7.6	10.0
Бизнес	2.8	3.6	6.4
Индивидуальное предпринимательство	5.7	6.2	11.9
Прочее*	2.9	8.0	10.9

* –следующие распространённые ответы: продолжение образования; туризм и гостиничное хозяйство; IT-технологии; гос. служба и МВД; банковская и экономическая деятельность; пока не знаю.

Проведена общая оценка рынка труда Тульской области по востребованности направлений трудовой деятельности (рис. 1).

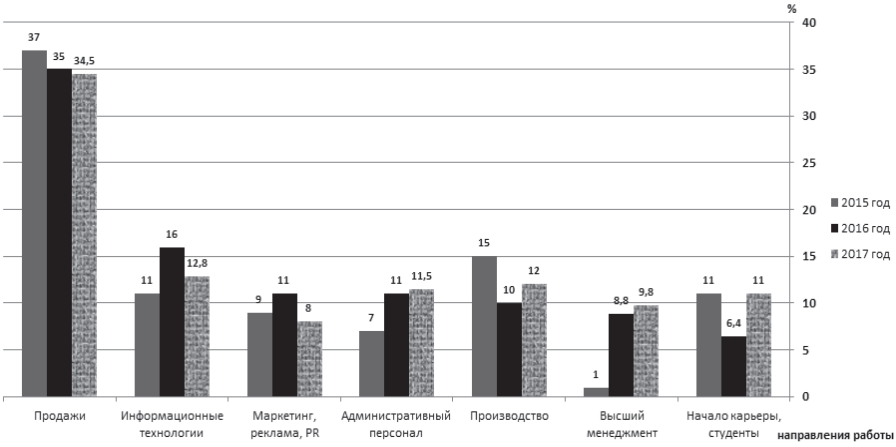


Рис. 1. Общий состав вакансий регионального рынка труда (на апрель 2017 г.)

По материалам РЦСТ сформирована структура оформленных работодателями заявок и резюме студентов/выпускников-соискателей рынка труда (табл. 5).

Перевес заявок на технические специальности и направления (см. табл. 5) обусловлен традиционным восприятием вуза (включая Технический колледж им С.И. Мосина) как источника соответствующих выпускников.

Обеспечение и поддержка качественных перспектив трудоустройства выпускников организуется через профессиональную адаптацию студентов и их рекрутинговую социализацию [1-3, 5-13, 15-17, 19-23]. Организаторы – Региональный центр содействия трудоустройству ТулГУ и структурные подразделения вуза, с привлечением организаций-работодателей, активным сотрудничеством со службами занятости населения, общественными организациями, смежными структурами (табл. 6).

Таблица 5

Структура спроса/предложения по трудоустройству, %
(по заявкам в РЦСТ ТулГУ)

№ п/п	Специальность/направление профессиональной деятельности	Структура регистрируемого спроса/предложения по трудоустройству, %	
		состав заявок организаций-работодателей	состав резюме студентов/выпускников -соискателей
1	IT-специальности	8	4
2	Строительные специальности	3	4
3	Естественнонаучные специальности	6	2
4	Прочие инженерные специальности	37	35
5	Специальности СПО	5	1
	Итого по техническим	*59*	*46*
6	Экономические/юридические специальности	15	26
8	Гуманитарные специальности	1	4
9	Медицинские специальности	8	-
9	Специальности без навыков	17	24
	Всего	*100*	*100*

Таблица 6

Параметры деятельности по профессиональной адаптации
и повышению компетентности выпускников

Параметр	Год				
	2013	*2014*	*2015*	*2016*	*2017**
Количество соглашений и договоров с организациями-работодателями	38	38	22	17	15 не менее
Количество оформленных заявок работодателей	240	954	558	658	700
Количество стажировок, пройденных студентами	12	17	20	29	30
Количество мероприятий по содействию трудоустройству, организованных в вузе	49	57	52	65	60
Количество мероприятий по содействию трудоустройству, проведённых с участием вуза	16	28	30	38	30
Посещаемость Интернет-ресурсов содействия трудоустройству	61365	95462	56641	50902	50000

Окончание табл. 6

Дистанционные отклики на вакансии через Интернет-ресурсы	315	576	376	312	300
Количество публикаций (статей)	15	22	19	18	20
Количество научно-методических разработок	2	2	2	6	3
Дипломы, сертификаты и пр.	9	6	20	22	20
Медали/кубки	1/-	1/-	1/1	1/1	1/1
Реализуемые гранты	1	1	1	1	1
Тематические конференции и семинары на базе вуза	-	1	2	2	2

* – плановые значения.

Перспективы трудоустройства выпускников рассматриваются в рамках эффективной работы РЦСТ ТулГУ, динамика федерального рейтинга которого отмечена в табл. 7 и на рис. 2. В течение 2-х последних лет Региональный центр содействия трудоустройству входит в тройку лучших в России [4, 14, 18].

Таблица 7

Динамика рейтинга РЦСТ ТулГУ (*kcst.bmstu.ru/rating*)

Характеристика	*Год*							
	2009	*2010*	*2011*	*2012*	*2013*	*2014*	*2015*	*2016*
Место (относительное место)	18 (1,67)	24 (1.25)	24 (1.67)	13 (3.54)	4 (8,5)	3 (13,67)	3 (12,67)	1 (38)
Количество мест	30	30	40	46	34	41	38	38
Рейтинг (% от max)	75 (76,5)	71 (71)	58 (66,7)	74 (81,3)	89 (91,8)	86 (94,5)	86 (95,6)	99 (100)
Максимальный рейтинг	98	100	87	91	97	91	90	99

В общем, в условиях высокой напряжённости на рынке труда, перспективы трудоустройства выпускников ТулГУ на предприятиях Тульской области и других регионов прогнозируются на уровне не ниже порогового, при условии сохранения и качественного улучшения общей работы вуза по рекрутинговой социализации студентов и выпускников, в т.ч.:

- постоянный мониторинг рынка труда;
- построение новых и наращивание имеющихся связей с хозяйствующими субъектами не только региона, но и близлежащих областей;

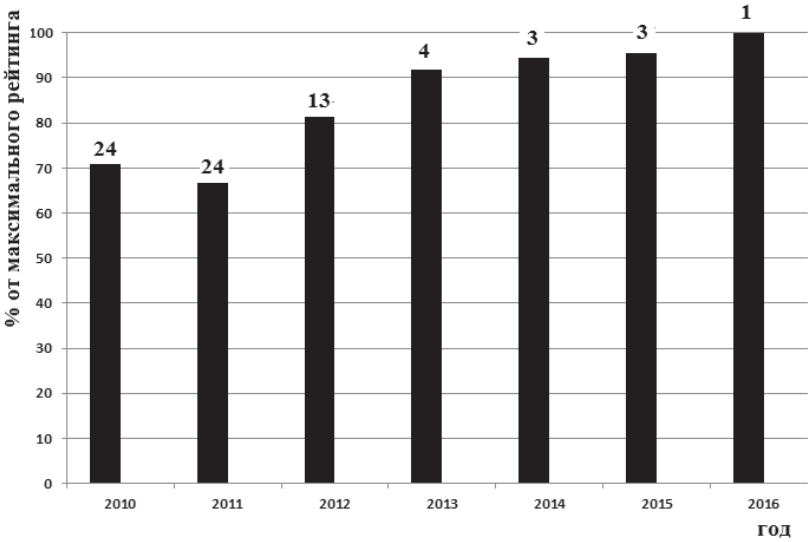


Рис. 2. Динамика рейтинга РЦСТ ТулГУ (2011-2016 гг.)

- активное ведение и наполнение имеющейся системы информационной поддержки востребованности выпускников;

- расширение содержания и количества мероприятий в вузе среди студентов и выпускников с привлечением большего спектра работодателей, соответствующих служб занятости населения, общественных организаций;

- развитие научно-исследовательской, проектной и методической работы в рамках рекрутинговой социализации студентов и выпускников;

- ведение имеющихся и разработка новых проектов по поддержке востребованности выпускников, в том числе конференций и семинаров, образовательных мероприятий, профессиональных рекрутинговых конкурсов и пр.

Список литературы

1. Быкова П.В., Морозов В.Б. Рекрутинговые риски выпускника: анализ специфики // 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. 100-101.

2. 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.

3. Морозов В.Б. Вопросы рекрутинговой социализации как объект научно-исследовательской работы студентов // 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. 300-308.

4. Морозов В.Б. Исследование динамики в мониторинге занятости выпускников // 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. 88-91.

5. Морозов В.Б. Методические подходы в мониторинге занятости выпускников как элемента итоговой аттестации // 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. 124-126.

6. Морозов В.Б. Мониторинг студентов проживающих в общежитии ТулГУ по вопросам временной занятости и участия в студенческих отрядах // 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. 104-107.

7. Морозов В.Б. Мониторинг трудоустройства в Тульском государственном университете: организационные и научно-методические аспекты // Содействие трудоустройству и профессиональному становлению молодых специалистов учреждений высшего образования Ростовской области [Электронный ресурс]: материалы II региональной заочной научно-методической конференции (Ростов-на-Дону, 30 мая 2016 г.) / отв. ред. Л.А. Сучкова; Донской гос. техн. ун-т. Электрон. текстовые дан. Ростов н/Д: ДГТУ, 2016. С. 102-107.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. Морозов В.Б. Рейтинг РЦСТ – динамика пяти лет // 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. 62-63.

15. 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.

16. Морозов В.Б. Социально-психологические аспекты методов обучения студентов с высоким уровнем академической успеваемости // Молодёжь и наука: сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященной 50-летию первого полета человека в космос [Электронный ресурс] /отв. ред. О.А.Краев. Красноярск: Сиб. федер. ун-т., 2011. URL.: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/thesis/s10/s10_14.pdf

17. 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.

18. Морозов В.Б., Быкова П.В., Игнатова О.Б. Анализ работы Регионального центра содействия трудоустройству ТулГУ в 2012 -2015 гг.: итоги, динамика, перспективы // 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. 47-52.

19. 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.

20. 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.

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

22. 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.

23. Сосков В.Б., Воротынцев А.Ю. Реализация воспитательной функции в преподавании технических дисциплин // Педагогическое мастерство: проблемы, поиски, решения; сб. материалов преподавателей Тульского государственного университета, получивших диплом «Преподаватель высшей школы»; под ред. д-ра пед. наук, проф. В.М Петровичева. Тула: Изд-во ТулГУ, 2008. Вып. 4. С. 98-100.

УДК 331.53

ТРУДОУСТРОЙСТВО КАК ОСОБЫЙ КОНТЕКСТ В ПРОГРАММЕ РАЗВИТИЯ ТулГУ КАК ОПОРНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Морозов В.Б., канд. техн. наук, доц., директор РЦСТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Особую роль исполняет трудоустройство как процесс, занятость как факт и карьерный трансфер как социально-экономическое явление в развитие местных сообществ, городской и региональной среды.

Коммуникативные связи населения Тульской области существуют в рамках личностных, общественных и профессиональных взаимоотношений. Такие связи формируют общую среду, в которой создаются, функционируют и активно развиваются местные сообщества. Тульский государственный университет как ведущий стратегический вуз региона, охватывающий в значительной степени все социально-экономические сферы жизни Тульской области, позиционирует себя активным инициатором, координатором и участником региональной, в том числе городской, среды, и представляет возможности вуза в качестве интегратора и ретранслятора социальных, профессиональных и культурных процессов.

Одной из задач развития местных сообществ, городской и региональной среды является содействие профессиональному становлению обучающихся путем профориентационной, образовательной, проектной, диагностической и иной деятельности.

В Тульской области, характеризующейся традиционными акцентами на производство и ремесленничество, при условии высоких требований культурного и социального плана, в рамках глубокой связи с историей края и ориентирами на качественные перспективы, отмечены некоторые особенности в развитии местных сообществ и состояния региональной среды, в целом:

- единая региональная система профессиональных ориентаций, становления, трансфера, трудоустройства и рекрутинговой социализации обладает высоким потенциалом развития;

- влиятельной и эффективной Ассоциации выпускников нет;

Реализация Программы развития опорного университета позволит сформировать позитивное развитие в общем многообразии, эффективности работы и влиянии местных сообществ, положительных тенденциях качественного и количественного характера в городской и региональной среде.

Предусмотрен отдельный раздел – Программа профессиональных ориентации, трансфера, трудоустройства и карьерной адаптации, включающий 2 мероприятия:

1. Модернизация и совершенствование системы рекрутинговой социализации обучающихся и выпускников:

- развитие региональной системы профессиональных ориентации, трансфера, трудоустройства и карьерной адаптации;

- внедрение российских и международных стандартов конкурсов профессионального мастерства в вопросы рекрутинговой социализации;

- организация и проведение рекрутинговых мероприятий регионального уровня для профессиональной молодёжи, работодателей, служб и организаций поддержки занятости, в том числе в формате инклюзивности.

2. Коммуникативная поддержка рекрутинговой социализации и становления:

- создание регионального сообщества «Ассоциация выпускников», ориентированного на развитие эффективного местного сообщества успешных выпускников для осуществления многовекторной поддержки инициатив профессионального становления и социализации населения;

- формирование коммуникационной площадки для потенциальных и фактических участников поддержки занятости выпускников как центра разработки и внедрения различных рекрутинговых технологий, способных улучшить жизнедеятельность региональных сообществ.

В качестве показателей результативности установлены следующие ключевые показатели:

- доля выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится университет, в общей численности выпускников, обучавшихся по основным образовательным программам высшего образования;

- количество участников Ассоциации выпускников, чел.;

- количество рекрутинговых мероприятий, организованных университетом и с его участием, шт.

Выполнение данного блока мероприятий позволит достигнуть выполнение следующих запланированных значений показателей верхнего уровня:

Выполнение данного блока мероприятий позволит достигнуть следующие ключевые эффекты:

- повышение конкурентоспособности университета на рынке кадров региона;

- расширение сотрудничества с организациями-работодателями и региональными службами занятости населения различного уровня;

- развитие гибкой и ориентированной на трудоустройство системы профессионального обучения граждан;

- трансформация коммуникативной площадки университета в центр разработки и реализации рекрутинговых технологий, способных улучшить жизнедеятельность региональных сообществ.

Выполнение данного блока мероприятий позволит университету внести свой вклад в решение следующих задач в рамках Стратегии социально-экономического развития Тульской области:

- поддержка и развитие кадровой политики региона;

- развитие рекрутингово потенциала населения;

- развитие эффективной системы профессиональных ориентации, становления, трансфера, трудоустройства и адаптации с привлечением Ассоциации выпускников.

Базой реализации описанного раздела является Региональный центр содействия трудоустройству [1-7].

Список литературы

1. Морозов В.Б. Кейсы эффективной рекрутинговой социализации и карьерного трансфера: учебно-методическое пособие. Тула: Изд-во ТулГУ, 2017. 220 с.

2. Морозов В.Б. Опорные практики рекрутинговой социализации: профориентация, обучение, трудоустройство; учебно-методическое пособие. Тула: РЦСТ ТулГУ, 2017. 80 с.: ил.

3. Морозов В.Б. Практики эффективной рекрутинговой социализации: научно-методическое пособие. Тула: РЦСТ ТулГУ, 2015. 108 с.

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. Рейтинг РЦСТ – динамика пяти лет // I Региональная научно-практическая конференция с всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учре-

ждений профессионального образования Тульской области»: сборник материалов. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. С. 62-63.

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. Морозов В.Б., Быкова П.В., Игнатова О.Б. Анализ работы Регионального центра содействия трудоустройству ТулГУ в 2012 -2015 гг.: итоги, динамика, перспективы // 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. 47-52.

УДК 331.53

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННОГО ВЫПУСКНИКА К РЫНКУ ТРУДА В РОССИИ

Мужилова Л.А., специалист по социальной работе, магистрант, старший инспектор ОАИУ ИМО ТулГУ

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Радикальные экономические и политические изменения, происходящие в нашей стране, влияют на характер социальных отношений в обществе, обусловливают изменение ценностных ориентаций. Следствием реформирования системы социальных отношений выступает ужесточение конкуренции на мировом рынке труда, создающее социальную и демографическую напряженность в области подготовки кадров и непосредственно в сфере обучения иностранных специалистов, требующее гибкого реагирования со стороны конкретных высших и среднеспециальных учебных заведений.

Учитывая, что образованию принадлежит особая роль в реализации общечеловеческих интересов, в обеспечении гуманизации и демократизации общества, возникает необходимость развития дидактической системы профессионального образования, обеспечивающего ей успешное внедрение в мировое содружества и соответствие общепринятым стандартам подготовки высококвалифицированных специалистов.

Это обусловлено, с одной стороны, тенденцией современного динамично развивающегося мира к интеграции, с другой - изменениями характера и объема международных образовательных связей, и в частности, - в организации и содержании подготовки авиационных специалистов для зарубежных стран.

Какие действия надо предпринять иностранным гражданам, проходящим обучение в высших учебных заведениях Российской Федерации, для того, чтобы официально устроиться на работу?

Для начала надо узнать, имеет ли государство, гражданином которого является учащийся, какие-либо преференции на российском рынке труда. Таких государств четыре: Армения, Беларусь, Казахстан и Киргизия. Граждане этих государств имеют право на работу в России без разрешительных документов.

Без оформления разрешительных документов студентам из любой страны можно работать в течении каникул, а в самом ВУЗе или в организациях, созданных ВУЗами, можно работать без разрешения на работу и в свободное от учёбы время, не ограниченное сроком каникул.

Без оформления разрешения работать в Российской Федерации имеют право иностранные студенты, имеющие разрешение на временное проживание, вид на жительство, статус беженца, а также те иностранные граждане, которым на территории Российской Федерации предоставлено временное убежище.

Список литературы

1.Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями). "Парламентская газета" от 31 июля 2002 г. № 144.

2. Сурыгин А. И.. Педагогическое проектирование системы предвузовской подготовки иностранных студентов. СПб.: Златоуст, 2001. С. 30.

УДК 331.53:331.108.3:378.18

ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ОБУЧЕНИЮ СТУДЕНТОВ ПРАКТИКАМ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА: ОПЫТ РЦСТВ ТвГУ

Николаева В.В., ведущий психолог СБТ РЦСТВ ТвГУ

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

В задачи любого Центра содействия трудоустройству выпускников входит помощь в поиске работы студентам и выпускникам, налаживание связей с работодателями, развитие навыков грамотного поведения на рынке труда. Но часто сотрудники Центров знают об этом лишь в теории, так как многим не доводилось работать в кадровых службах организаций и видеть ситуацию изнутри глазами кадровика. Поэтому на сегодняшний день актуальной проблемой является оторванность обучения грамотному поведению на рынке труда от реальности. Региональным центром содействия трудоустройству выпускников Тверского государственного университета было разработано такое решение данной проблемы, как непосредственное привлечение работодателей, в основном Тверского региона, к обучению студентов практикам эффективного трудоустройства. Стоит отметить, что представители работодателей являются экспертами,

которые постоянно проводят собеседования, подбор и отбор кандидатов, их дальнейшую адаптацию и обучение; поэтому они могут дать конструктивную критику, обозначить спектр существующих проблем и предложить решения.

В нашей практике мы привлекаем представителей крупных компаний/организаций с опытом в подборе персонала к нашим 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 2016 – 2017 гг. мы привлекали работодателей к обучению студентов на следующих мероприятиях: выступления на тренингах (в качестве экспертов на тренингах, посвященных эффективному трудоустройству), проведение тренингов и мастер-классов в рамках мероприятий (коммуникативная площадка, Ночь карьеры, тренинговый марафон и др.), проведение презентаций и встреч со студентами на факультетах и экскурсий в компании/организации.

Остановимся на каждом направлении подробнее. В Тверском государственном университете (ТвГУ) РЦСТВ проводит несколько мероприятий по обучению и адаптации к рынку труда. Например, факультативный курс «Технологии эффективного трудоустройства» предполагает повышение конкурентоспособности выпускников ТвГУ на рынке труда с помощью освоения таких навыков, как эффективная самопрезентация, построение карьерной траектории, использование различных каналов поиска работы, грамотного составления резюме, прохождения разных видов собеседования и др. Практическая ценность данного курса состоит в том, что на последнем занятии проводится собеседование с реальным работодателем, которому заранее высылаются резюме, и у него есть возможность подготовить составить список вопросов, как если бы он проводил собеседование студенту при реальном трудоустройстве. В завершении занятия работодатели дают свои рекомендации, а студенты, в свою очередь, могут задать интересующие вопросы.

Собеседование с реальным работодателем – это очень интересный формат обучения, поэтому мы решили вынести его в отдельное мероприятие – массовое пробное собеседование – Коммуникативная площадка «Деловое общение с работодателем». Студенты прошли в начале экспресс-обучение, а затем собеседование в две компании/организации, что позволило получить бесценный практический опыт кандидатам, которые еще ни разу не проходили «интервью с работодателем» и смогли на себе прочувствовать методы проведения собеседований с рекрутерами разных компаний (рис. 1). Практическая ценность данного мероприятия состоит в получении многогранного опыта при прохождении собеседований.

В течение года мы привлекаем работодателей к обучению в формате тренингов и мастер-классов, организуем и проводим несколько масштабных мероприятий для студентов и выпускников не только ТвГУ, но других учебных заведений г. Твери. Мы предлагаем компаниям/организациям в рамках мероприятия провести тренинги или мастер-классы для студентов на темы успешного трудоустройства. Практическая ценность данных мероприятий состоит в том,

что у студентов появляется возможность посетить бесплатные тренинги и мастер-классы от ведущих работодателей региона, получить не только знания и навыки, но и задать интересующие вопросы. Студенты не только получают ценную информацию из первых уст, но и документ, повышающий их конкурентоспособность (сертификат).

Рис. 1. Коммуникативная площадка «Деловое общение с работодателем»

Проведение презентаций и встреч предполагает очную встречу представителей работодателя и студентов разных курсов в зависимости от потребности и имеющихся вакансий. Ключевое отличие презентации от встречи – это формат проведения. Первая предполагает небольшое выступление с презентацией компании/организации на 15 – 30 минут от учебной пары, в ходе которой студенты могут задать представителю работодателя интересующие их вопросы. Вторая – это более продолжительное мероприятие (30 – 90 минут в свободное от занятий время), которое предполагает рассказ о компании «изнутри»: этапы отбора, «подводные камни» в самой работе, стиль корпоративной культуры, обстановка в офисе, бонусы и привилегии – в общем, все то, о чем либо не написано, либо указано в ограниченном формате в вакансиях или открытых источниках (рис. 2). Практическая ценность данного мероприятия заключается в том, что потенциальные соискатели в будущем, а сегодня еще студенты, могут общаться напрямую в неформальной обстановке с представителями работодателя, тем самым сложить у себя в голове представление о том, что нужно для устройства на работу в данную компанию/организацию или о том, что этот работодатель для него лично не подходит.

В завершении отмечу такое интересное мероприятие, как экскурсии в компании/организации (рис. 3). Практическая ценность данного мероприятия заключается в том, что студенты и выпускники непосредственно оказываются «в поле», могут посмотреть условия, специфику, офисы/помещения для работы,

даже ощутить запахи и оценить цветовую палитру, тем самым определить для себя, на сколько подходит данная компания/организация как потенциальный работодатель для каждого в частности.

Рис. 2. Встреча с работодателем

Рис. 3. Экскурсия в компанию

В итоге, для более успешной адаптации студентов к рынку труда необходимо привлекать сам рынок в лице работодателей. Это позволит достичь несколько целей: студенты получат практический опыт, непосредственно познакомятся с компаниями/организациями, узнают, как проходит трудоустройство в реальности и заведут деловые контакты.

УДК 331.53

ФОРМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯВЫПУСКНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ

Оськина С.В., канд. пед. наук, проректор по воспитательной работе
АНО ВО Институт законоведения и управления ВПА

Основной задачей образовательного процесса в высшей школе является формирование профессиональной идентичности, т.е. создание условий для осознания студентом сопричастности к выбранной профессии, понимания им своего дальнейшего профессионального пути. На решение этой задачи направлена деятельность Центра содействия временной занятости студентов и трудоустройству выпускников в АНО ВО Институт законоведения и управления ВПА. Центр осуществляет сопровождение выпускников при трудоустройстве.

Понятие «сопровождение»как предмет анализа рассматривается во многих научных областях. Его главный смысл выражается в создании условий для совместных и (или) самостоятельных действий сопровождаемым субъектом в процессе реализации цели. Коллектив авторов под руководством доктора психологических наук Ю.П. Поваренкова выдвинул ряд классификаций понятия сопровождения в зависимости от типа субъекта, от специфики деятельности сопровождающего, от количества участников с указанием автора того или иного подхода. В итоге исследователи приходят к выводу о системности процесса сопровождения в контексте профессионального становления личности, включающего изучение, формирование, развитие и коррекцию [1].

Мы понимаем сопровождение при трудоустройстве как создание организационно-управленческих, организационно-педагогических, психолого-педагогических условий для уверенного поведения выпускника на рынке труда и успешного получения желаемой должности. Для профессионального становления это отправная точка, когда проводится профориентационная диагностика, формируются профессиональные ценности и профессиональная рефлексия. Реализация образовательных форм в процессе развития профессиональной идентичности относится к организационно-педагогическим условиям.

Поэтому уже с первого курса выбираются формы, которые ориентированы на сложившиеся в педагогике уровни результатов: когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный, рефлексивный.

Первый уровень предполагает чёткое формирование знания о профессии. Помимо учебной дисциплины «Введение в профессию» по направлению подготовки «Юриспруденция», выбраны коллективные формы сопровождения – интервьюирование и беседа с потенциальными работодателями. Например, в прошлом учебном году для юридического факультета были проведены профориентационные занятия «Профессия – прокурор», «Особенности работы в системе УФСИН». В ходе общения с сотрудниками прокуратуры Тульской области студенты узнали о направлениях деятельности прокурора: общем надзоре, контроле над расходованием бюджетных средств, работе органов дознания, экспертизе нормативных актов, а также о возможностях вхождения в кадровый резерв прокуратуры и прохождении производственной практики. Интересным

для студентов стал круглый стол «Профилактика коррупционного поведения в молодёжной среде: профессиональный аспект» с участием сотрудников Следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Тульской области. В ходе работы круглого стола рассматривались вопросы формирования профессиональной позиции юриста.

Особое место занимает дискуссионный клуб «Грани познания» в формировании профессиональных ценностей. Участие в его работе позволяет будущим юристам осваивать ораторское и актерское искусство, технологии дебатов и ценностно-смысловой дискуссии. Для юриста очень важно грамотно владеть речью, аргументировано доказывать свою позицию с опорой на нормативные акты, быть ярким в своём выступлении. Образцом для подражания членами клуба не случайно выбран известный юрист Федор Никифорович Плевако, который отличался изумительным красноречием и безупречным мастерством риторики.

В клубе обсуждаются проблемы современного права «Смертная казнь: за и против», «Ответственность и свобода: как соблюсти баланс», «Бойцовские собаки: защитники человека или орудие убийства» и т.п. Такого рода темы рассматриваются первокурсниками юридического факультета. На втором и третьем курсе, когда студенты начинают детально изучать отрасли права, темы сужаются: «Шантаж в современном уголовном праве: угроза, обман или насилие», «Последствия нарушения интеллектуальных прав. Зона ответственности» и т.п. Проблемы определяются с учетом мнения преподавателей той или иной юридической дисциплины, которые являются в процессе дебатов экспертами.

У студентов юридических факультетов Тульской области есть хорошая возможность погрузиться в содержание профессии и выйти на второй уровень результатов в рамках ежегодной общероссийской акции МВД «Студенческий десант». Студенты проходят стажировку практически во всех подразделениях УМВД России по Тульской области. Также и ежегодное участие в Окружном молодежном юридическом лагере ЦФО «Право молодых» способствует мотивированию студентов к дальнейшей профессиональной деятельности.

По инициативе АНО ВО Институт законоведения и управления ВПА и МДОО «Юный друг закона» создан Детский юридический лагерь, где будущие юристы в качестве вожатых отрабатывают со школьниками навыки решения правовых задач в правовом театре, проводят деловые игры «Выборы», «Мы в суде» ит.п.

Непосредственно опыт профессиональной деятельности студенты получают в Юридической клинике Института законоведения и управления ВПА, которая осуществляет свою деятельность в рамках общественной приемной Общественного Совета при Управлении Министерства внутренних дел России по Тульской области.

Подготовленные студенты – консультанты юридической клиники ИЗУ ВПА, проводят бесплатные устные юридические консультации под руководством преподавателей, имеющих практический опыт работы в органах внутренних дел или прокуратуре.

Возглавляет юридическую клинику доцент Института законоведения и управления Всероссийской полицейской ассоциации, кандидат юридических наук, старший советник юстиции в отставке.

Временная занятость студентов юридического факультета ИЗУ ВПА обеспечивается их трудоустройством в зарегистрированное 6 октября 2016 года ООО «Поверенный в делах» студентом магистратуры 2 курса юридического факультета. Юридическая фирма «Поверенный в делах» – это объединение молодых специалистов в области права, специализирующихся на предоставлении различных юридических услуг в наиболее актуальных вопросах гражданского, жилищного и семейного права.

Конечно, особую роль играет индивидуальная работа со студентами, как правило, представляющая определенный алгоритм действий.

Например, в Центр ИЗУ ВПА обратилась студентка 4 курса юридического факультета о содействии в трудоустройстве, выразив желание работать в органах Управления Федеральной службы судебных приставов Тульской области (далее – Управление). Первоначально была проведена консультация, которая включала разъяснение о функциональных обязанностях приставов, знакомство с требованиями при поступлении на службу на сайте Управления, помощь в составлении резюме. Далее, мы по контактному телефону непосредственно связались с представителем Управления, уточнив вакансии и возможность трудоустройства сразу после окончания вуза. Ответ был положительный. В течение месяца студентка собирала документы для участия в конкурсе, руководитель Центра ИЗУ ВПА подготовил направление и характеристику. Через две недели после вручения диплома выпускница приступила к выполнению профессиональных обязанностей в качестве помощника судебного пристава.

Для достижения результата – сформированности рефлексивной позиции с точки зрения понимания своего уровня знаний, проблемных зон, конкретного выбора профессиональной траектории, своего предназначения в профессии и т.п.; проводится постоянное анкетирование студентов всех курсов и выпускников первого года.

Для построения системной работы по формированию профессиональной идентичности ещё необходимо преодолеть ряд проблем: разработать систему мониторинга, усилить управленческое начало в профориентационной работе, внедрять современные формы и т.п. К сожалению, не каждый студент проходит весь путь в своём профессиональном развитии в вузе. Поэтому Центр большое внимание уделяет профориентации уже в школе. За 2016/2017 учебный год сотрудники Центра и волонтеры из числа студентов провели 15 занятий со школьниками Тульской области, а также семидневную профильную смену Детского юридического лагеря, курсы правового и патриотического воспитания, общественные дела совместно МДОО «Юный друг закона», в надежде, в дальнейшем взаимодействовать с замотивированными абитуриентами и студентами.

Список литературы

1. Поварёнков Ю.П., Баранов Н.А., Бусыгина Е.Л. Сопровождение профессионального развития личности \\ Журнал академика психологии, 2016. [Электронный ресурс] URL.: sociosphra.com/publication/journal_akademika_psihologie/2016/169/soprovozdenie_professionanogo_razvitiya_lichnosti/ Дата обращения: 27.09.2017.

УДК: 331.5.024.5

МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ СРЕДСТВАМИ КОРПОРАТИВНЫХ ЦЕННОСТЕЙ В ОБЛАСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯ И КОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ РЕГИОНА

Пуляев А.В., научный сотрудник

Межрегиональная общественная организация историко-просветительский центр «Преемственность»

Поляков В.А., д-р эконом., наук, доц.

Финансовый университет при правительстве Российской Федерации, Тульский филиал

На сегодняшний день, рынок труда молодежи, с позиции современных производств и коммерческих структур, является перспективным направлением в вопросе обеспечения коммерческой деятельности кадровыми ресурсами.

Особенно в условиях международного давления и санкций, когда экономика испытывает технологический и идейный голод, перед региональными производствами и коммерческими структурами ставится глобальная задача – привлечь молодые кадры в сферу производства и не допустить отток специалистов в другие регионы или за рубеж.

В этой связи интересно, то обстоятельство, что в настоящее время отсутствует государственная система распределения выпускников вузов и средне специальных учебных заведений, что с одной стороны, дает возможность молодым специалистам расширить круг потенциальных работодателей, а с другой – создает проблему в трудоустройстве молодым специалистам [2]. Государство наделило правом, современные производства и коммерческие структуры самим определять свою кадровую политику, предъявлять требования к уровню подготовки и квалификации потенциальных работников. В большинстве случаев предпочтение отдается специалистам с большим опытом и стажем работы. Этот принцип формируетпроблему для молодых специалистов, только закончивших учебное заведение и как следствие угрозу пополнить ряды безработных.

С другой стороны, производственные и коммерческие структуры региона никак не могут повлиять и даже не пытаются на учебные планы направлений обучения, которые разрабатываются министерством. На откуп кафедрам предоставляется только вариативная часть учебного плана, которая не может удовлетворить в полной мере запросы работодателейв виду их различной специфики деятельности. Назрело время работодателям проводить активные действия по формированию учебных планов под себя.

Исходя из этого подготовка обучающихся в высшей школе и колледже к профессиональной коммуникации с работодателем может рассматриваться как эффективный способ содействия успешному трудоустройству у работодателя,но также и средствами корпоративных ценностей, пропагандируемых самими производствами и коммерческими структурами.

Стоит отметить, то обстоятельство, что в Тульской области стартовала в 2016 г. программа социально-экономического развития региона до 2021 г. В

программе было заявлено направление - «Образование будущего: кадры для промышленности» [3]. В рамках данного направления на 2017 г. были запланированы следующие мероприятия: привлечение промышленных предприятий и вузов области для развития дополнительных общеобразовательных услуг, по востребованному направлению предпрофессиональной подготовки; проведение Года профессионального мастерства в Тульской области; мероприятия по кадровому обеспечению промышленных предприятий Тульской области, подготовке кадров по ТОП-50, внедрению практикоориентированных (дуальных) моделей обучения; создание и развитие территориальных научно-образовательных кластеров оборонной промышленности и нефтехимического комплекса; повышение эффективности подготовки кадров для оборонной промышленности региона, привлечению студентов; реализация проекта по созданию высшей технической школы на базе ОАО «Октава», входящего в структуру госкорпорации «Ростех» [3].

Все выше перечисленное способствует формированию на базе современных производств и коммерческих структур, базовых корпоративных ценностей, способные привлечь молодые кадры для развития производственных мощностей. Но что мы понимаем под корпоративными ценностями? Ответ на этот вопрос мы находим у Ф. Котлера в его работе «Маркетинг 3.0».

В его понимании корпоративные ценности – это «коллективные ценности, согласующиеся с общим поведением служащих» [1]. Также, по его мнению, «корпоративная культура должна менять жизнь служащих, которые, пользуясь своими расширенными полномочиями, начнут менять жизнь других людей» [1].

Также по выражению доцента кафедры управления персоналом Московского государственного университета экономики, статистики и информатики, тренер-консультанта компании «Евроменеджмент» Е.Яхонтковы корпоративные ценности – это «система принципов, обычаев и ценностей, позволяющих всем в компании двигаться в одном направлении как единому целому» [4]. Исходя из этого тезиса ценностью можно назвать то, что обладает особой важностью для человека, и то, что он готов оберегать и защищать от посягательств и разрушения со стороны других людей.

И действительно, по словам М. Портера и М. Крамера, организации, имеющие высокую общественную цель, получают преимущество в том, что сами формируют конкурентную среду[1]. Можно сказать, что служащие, которые верят в ценности современных производств и коммерческих структур и следуют им, не только трудятся лучше, но и становятся более убедительным лицом предприятия или компании. Исходя из этого, нужно рассматривать собственных служащих как пропагандистов корпоративных ценностей, которые должны активным образом работать с вузовской молодежью и профильными кафедрами вузов с внесением ценностей в образовательные программы профилей. Таким образом, когда молодые специалисты будут на ярмарках вакансий рассматривать компании и производства, то они будут судить об искренности, аутентичности производства или коммерческой структуры по действиям и искренности ее сотрудников.

Исходя из такого подхода, по мнению Ф. Котлера нужно «добиться того, чтобы сотрудники выступали популяризаторами корпоративных ценностей – это своеобразная реклама миссии бренда» среди молодых специалистов [1].

Польза такого подхода заключается в том, что современные производства и коммерческие структуры способны привлекать лучшие молодые кадры на производство и дольше удерживать их у себя. К тому же производительность молодых специалистов выше и более того, они убедительно представляют свое производство потребителям и молодежи.

Все выше сказанное можно уложить, по нашему мнению, в целостную стратегию профессиональной ориентации молодежи современного производства или коммерческой структуры.

Данная стратегия исходит из следующих элементов: стратегии «повышенияпрестижа профессий», которая предполагает сосредоточениепрофориентационной работы на этапе сопровождения конкретного профессионального выбора молодого специалиста. Стратегия ставит перед выпускниками вузов и колледжей определённые жизненные задачи, «форсируя процесс профессионального самоопределения и «подталкивая» учащихся к профессиональному выбору еще на студенческой скамье»; организации комплексного методического сопровождения профориентационной работы; развитии единой информационной среды профориентации, обеспечивающей психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения детей и молодежи; поддержкипроизводственных инициатив среди молодежи в сфере организации профессиональной ориентации, формирование правовой грамотности граждан в сфере трудовых отношений; совершенствовании кадрового обеспечения системы профессиональной ориентации на основе корпоративных ценностей; формировании у молодежи представления о необходимости осознанного выбора профессии в сфере современного регионального производства с учетом исторических традиций.

Таким образом, можно резюмировать, что формирование стратегии профессиональной ориентации молодежи в структуре деятельности современных производств и коммерческих структур, это неотъемлемая часть кадровой политики. Которая направлена на привлечение молодежи в область современного производства и коммерческой деятельности в основе применения концепции корпоративных ценностей. Эти ценности могут стать важнейшим мотиватором при выборе работодателя и обеспечить стабильность его кадров.

В перспективе данный стратегический подход, способен кардинальным образом решать кадровый голод региональных предприятий, что в целом улучшит социально-экономическое положение населения и поможет в решении проблемы трудоустройства молодых специалистов.

Список литературы

1. Котлер Ф., Сетиаван А., Картаджайя Х. Маркетинг 3.0: От продуктов к потребителям и далее – к человеческой душе. М.: Альпина Бизнес Букс, 2012. 240 с.

2. Гросс Е.Н. Создание условий, обеспечивающих трудоустройство выпускниковТульского государственного технического колледжа.// Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов ивыпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов III Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 19 октября 2016 г. Тула: ИздвоТулГУ,2016 140 с.

3. Программа социально-экономического развития Тульской области. [Электронный ресурс]. – URL:https://71.tularegion.ru/ (дата обращения 03.09.2017).

4. Корпоративные ценности и миссия// HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров.[Электронный ресурс]. – URL:http://hr-portal.ru/blog/korporativnye-cennosti-i-missiya (дата обращения 03.09.2017).

УДК 331.5.024.5

СФЕРА ВНУТРЕННЕГО ТУРИЗМА КАК МЕХАНИЗМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПОСРЕДСТВОМ ПРОВЕДЕНИЯ СТАЖИРОВОК СТУДЕНТОВ

Пуляев А.В., научный сотрудник

Межрегиональная общественная организация историко-просветительский центр «Преемственность»

Щепотьев А.В., канд. эконом. наук, доц., проф.

ЧОО ВО – Ассоциация «Тульский университет (ТИЭИ)»

На современном этапе развития направления практики студентов ВУЗов, особую популярность приобрела система стажировок на предприятии, проходящих в период студенческих летних каникул. Также ВУЗЫ активно используют в своих учебных программах проведение производственных практик.

Развитие данной системы стало особенно актуальным для предприятий региона, еще и потому, что студенты в рамках производственной сферы получают необходимый им опыт работы и в дальнейшем по окончании вуза трудоустраиваются на предприятие.

Но что мы понимаем под стажировкой? По нашему мнению «стажировка» – это «практика» на специально созданных или выделенных работодателем рабочих местах. Основная цель стажировки - формирование и закрепление профессиональных знаний, умений и навыков по полученной профессии. Также стажировка незаменима при изучении передового опыта, приобретении профессиональных и организаторских навыков для специалистов, планирующих занять более высокую должность.

Впервые понятие «стажировка» появилось в письме Государственного комитета РФ по высшему образованию от 15 марта 1996 г. N 18–34–44ин/18–10 «Об организации и проведении стажировки специалистов». В письме стажировка определяется как один «из видов дополнительного профессионального образования специалистов и осуществляется в целях формирования и закрепле-

ния на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки»[4].

Стажировку можно классифицировать по следующим категориям:

1. По способу организации: индивидуальные, групповые;
2. По географии применения: внутри места проживания, в пределах территории страны, заграничные стажировки;
3. По виду: связанные с повышением квалификации, с получением опыта работы, с принятием на работу;
4. По способу оплаты со стороны работодателя: оплачиваемые и не оплачиваемые[4].

Система стажировок повышает уровень теоретических и практических знаний, умений и навыков, формирует видение альтернатив развития профессиональной сферы деятельности выпускников вузов, что в свою очередь развивает качество управленческого менеджмента и производственной сферы в целом. Стоит особо отметить классическое понимание стажировки, как длительного выезда на место практики с целью получения практического опыта по профессии.

Стоит отметить, что наиболее эффективной является стажировка на срок от трех месяцев с полным погружением в процесс трудовой деятельности в рамках организации, реализующей программу производственной стажировки. Исходя из этого, возможны и более долгосрочные стажировки. Это зависит от цели и направления практической деятельности стажирующегося. Стажировка включает в себя три недели адаптации на предприятии и прохождения теоретических занятий, после чего практиканта допускают на конкретное направление работы и дают практическое задание [2].

На сегодняшний день Российская Федерация в рамках подпрограммы «Кадры для инновационной экономики» и государственной программы «Экономическое развитие и инновационная экономика» проводит отбор специалистов для участия в стажировках, и целевых проектных стажировках, также на основе конкурсного отбора проектов проводит анализ результатов стажировок. Цель данных мероприятий – обеспечить предприятия специалистами в области управления и производства, отвечающим современным требованиям экономики. Задачами мероприятий являются: подготовка управленческих кадров по направлениям, необходимым для развития региональных экономик; обучение управленческих кадров в сферах промышленности, малого бизнеса и сельского хозяйства современным технологиям управления [1].

На основе этих программ, в Тульской области, был дан старт направлению - «Образование будущего: кадры для промышленности» [4]. В рамках данного направления на 2017 г. были запланированы следующие мероприятия: привлечение промышленных предприятий и вузов области для развития дополнительных общеобразовательных услуг, по востребованному направлению предпрофессиональной подготовки; проведение Года профессионального мастерства в Тульской области; мероприятия по кадровому обеспечению промышленных предприятий Тульской области, подготовке кадров по ТОП-50, внедрению практико-ориентированных (дуальных) моделей обучения; создание

и развитие территориальных научно-образовательных кластеров оборонной промышленности и нефтехимического комплекса; повышение эффективности подготовки кадров для оборонной промышленности региона, привлечению студентов; реализация проекта по созданию высшей технической школы на базе ОАО «Октава», входящего в структуру госкорпорации «Ростех» [4].

Исходя из этого, большое количество выпускников вузов ищут возможность пройти стажировку на предприятии производственной сферы или предоставления услуг, самостоятельно, не в рамках государственных программ, без участия учебных заведений, при этом никаких ограничений для такого рода активности не установлено. При этом учебные заведения, активно способствуют развитию системы стажировок, через взаимодействие центров по трудоустройству с производственными предприятиями [3].

В этой связи, туристические организации тоже могут стать такими центрами взаимодействия, взяв на себя обязанности полного организационного сопровождения стажировки на всех этапах, начиная от подбора программы и оформлением всей необходимой документации, заканчивая ее окончанием и организацией постстажировочных семинаров.

Надо отметить, что подбор программы стажировки осуществляется исходя из целей, поставленных соискателем для прохождения стажировки. Для участия в определенной программе стажировки, необходимо заполнять анкету на русском языке. Алгоритм дальнейшего взаимодействия определен: выпускники вузов заполняют анкеты, которые передаются на рассмотрение предприятиям, организующим стажировку, после чего проходит предварительный отбор участников на основании рассмотрения анкет соискателей и собеседования, на котором соискателя информируют о формате, сроке, продолжительности и условиях программы стажировки [3].

В рамках собеседования необходимо предоставить информацию о себе, о полученном образовании, сфере профессиональной деятельности, опыте имеющейся работы, ожиданиях от стажировки и планируемых достижений. Организатор стажировки информирует туристическую организацию о результатах собеседования, далее информация доводится до соискателя. В случае если организатор стажировки готов принять соискателя на стажировку, начинается оформление сопутствующих документов [2].

Надо отметить, что стажировки организуются по предварительным заявкам. Как правило, не позднее двух месяцев до начала стажировки, и могут уточняться с учетом пожеланий соискателя. Кроме того, стажировка может быть организована по индивидуальным программам, под конкретного соискателя. Программы стажировок включают:

- тематические лекции, семинары;
- ознакомительную практику с целью изучения опыта работы;
- консультации, деловые встречи;
- участие в работе конференций;
- культурно-тематическую программу.

Таким образом, туристические компании могут стать координаторами и организаторами проведения производственных стажировок, причем как отправляя студентов и за пределы региона или страны, так и организовывая прием студентов из других регионов, стран на предприятия своего региона [2].

Рассматривая сферу туризма как вид отдыха и самореализации выпускников вузов, можно заключить, что она является инновационным методом формирования социально-экономической инфраструктуры, устанавливающий межрегиональные связи между субъектами РФ и разными территориальными образованиями; является наилучшим способом знакомства с культурно-производственным опытом территорий, возможностью развить свою личность, расширить опыт практических знаний. Туризм – это своего рода инновационная форма в системе высшего образования [1].

Исходя из этого система стажировок, как один из видов образовательного туризма, может решать ряд задач: осуществление оперативной взаимосвязи теории и практики, приобщение к другим способам осуществления деятельности, обеспечение качества профессионального обучения, стимулирование производственных проектов и видение на практике реализации их результатов [2].

Также стажировка являются одним из способов интеграции России в мировое образовательное пространство, где образовательный туризм, в его многообразии видов и форм, позволяет осуществлять педагогическое воздействие, как высокоэффективная технология производственного обучения, сопряженная с туризмом.

Отсюда необходимо внедрять, в практику работы центров по трудоустройству производственные программы стажировок, нацеленные на развитие промышленной сферы региона.

Региональным органам власти целесообразно аккумулировать информацию и потребности в данной сфере, способствовать развитию связей, направленных на организацию стажировок студентов.

Вышеописанная система взаимоотношений должна базироваться на организации взаимодействия органов власти, образовательных организаций, промышленных предприятий и туристических компаний.

Крайне важно внедрить стажировку в систему корпоративного взаимодействия предприятия с учебными заведениями, так как это позволит привлечь на предприятие необходимые кадры. К этому крайне важно стимулировать интерес к стажировкам среди молодежи как способа получения практического опыта работы и самореализации, что будет способствовать здоровой конкуренции на рынке труда региона. Все выше изложенное будет способствовать, по нашему мнению, развитию системы центров по трудоустройству и рынку труда молодежи региона.

Список литературы

1. Климушкина О.П., Пуляев А.В., Щепотьев А.В. Современные маркетинговые аспекты управления: бренд-интеграция как особенность экономи-

ческого развития региона. // Сборник трудов: Тенденции развития экономики и менеджмента. Казань. 2017. С.161-164.

2. Пуляев А.В. Территориальный маркетинг: развитие культурно-исторических брендов города как возможность оздоровить туриндустрию региона. // Сборник трудов: Вопросы и проблемы экономики и менеджмента в современном мире. Омск. 2015. С.232–234.

3. Пуляев А.В., Щепотьев А.В. Внутренний туризм: продвижение филимоновской игрушки как регионального бренда Тульской области // Инновационная экономика: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). Казань: Бук, 2016. С. 85-89.

4. Программа социально-экономического развития Тульской области. [Электронный ресурс]. – URL: https://71.tularegion.ru/ (дата обращения 03.09.2017).

УДК 378:331.53:331.57:331.108.3

КОМПЛЕКСНЫЙ МЕТОД И НОВЫЕ УЧЕБНЫЕ ПОСОБИЯ ДЛЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ, ОБУЧЕНИЯ И ПОДГОТОВКИ МОЛОДЕЖИ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ И КАРЬЕРЕ

Радченко С.А., д-р техн. наук, проф.,
Просперова Н.В., начальник центра профориентации, довузовской подготовки и содействия трудоустройству выпускников
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

Исследования причин возникновения проблем у многих выпускников очной формы обучения при их попытках получить привлекательные для них должности, особенно в внебюджетной сфере экономики, и разработка новых методов их решения ведутся в ТГПУ им. Л. Н. Толстого уже много лет [1-10].

В результате этого установлено с использованием опросов студентов, что:

- только традиционными методами обучения трудно обеспечить, чтобы все студенты очной формы обучения имели к окончанию вуза привлекательные для работодателей резюме, демонстрирующие наличие у них практических навыков и опыта выполнения важных для многих работодателей функций;

- большинство студентов даже старших курсов очной формы обучения не знают, на какие должности и в каких именно организациях или фирмах они будут пытаться устроиться после получения диплома, а поэтому не знают и требований работодателей к их соискателям и не готовятся к собеседованиям;

- анкетирования показывают желание большинства студентов сразу много зарабатывать, но мало кто из них понимает, как и за какую работу работодатели смогут им столько платить, поэтому такие завышенные финансовые запросы мешают их трудоустройству или способствуют их обману мошенниками;

- большинство выпускников очной формы обучения не имеют практических навыков, а тем более опыта и стажа работы на привлекательных для них

должностях, и даже при желании не могут получить их (особенно в внебюджетный сфере экономики, где работодатели даже договора подряда на любые суммы заключают лишь в случаях, если получили гарантии их выполнения);

- лишь теоретическое ознакомление студентов с правилами и проблемами трудоустройства, методами разработки и улучшения резюме и подготовки к собеседованиям, которое проводится в ТГПУ им. Л.Н. Толстого при изучении ряда дисциплин, вызывает у студентов большой интерес, но недостаточно помогает им сильно улучшить резюме, так как они сами не могут получить при учебе нужные для лучшего трудоустройства практические навыки и опыт;

- многие студенты очной формы обучения не имеют мотивации для целевой подготовки к будущему трудоустройству, если это потребует от них больших дополнительных затрат времени и не позволяет сразу зарабатывать деньги, поэтому многие из работающих студентов (особенно в внебюджетной сфере экономики) выполняют работы, которые мало полезны для их будущего резюме.

Поэтому часть выпускников недостаточно подготовлена к собеседованиям с работодателями и не может показать им свои важные преимущества, чтобы получить лучшую должность и зарплату.

Наши исследования показали [1-10], что для повышения качества обучения и конкурентоспособности студентов в соответствии с требованиями рынка труда при рыночной экономике даже без изменений учебных планов и рабочих программ дисциплин необходимо обеспечить, чтобы все студенты как можно раньше: 1 – выбирали желательные для них должности и узнавали требования работодателей к их соискателям; 2 – узнали, какие знания, практические навыки, умения и опыт нужны для получения таких должностей и работы на них; 3 – целенаправленно готовили привлекательные для работодателей резюме и получали необходимые для хорошего трудоустройства знания, практические навыки, умения и опыт, эффективнее используя потенциал вуза и своих семей.

Ведь от того, насколько эффективно каждый студент использует период обучения для получения необходимых на привлекательной для него должности знаний, практических навыков и умений, сильно зависят его трудоустройство, доходы и карьера, удовлетворенность работой и вся дальнейшая жизнь. Особенно это важно для хорошего трудоустройства выпускников в внебюджетный сфере экономики, где работодатели могут платить зарплату лишь за счет прибыли, получаемой от продаж любых товаров и услуг, и поэтому принимают на работу соискателей, способных быстро начать «отрабатывать» их зарплату.

Поэтому в ТГПУ им. Л.Н. Толстого разработаны и уже используются в учебном процессе новый комплексный мало затратный метод и новые учебные пособия для улучшения профориентации, обучения и подготовки молодежи к трудоустройству и карьере, позволяющие быстро и просто улучшить ситуацию.

Во-первых, разработаны методические рекомендации для студентов всех специальностей [3], в которых описаны: 1 – правила составления резюме, сопроводительного письма к нему и портфолио; 2 – собеседования и правила поведения на них; 3 – анкетирования, тестирования и головоломками на собеседованиях; 4 – ряд типичных проблем трудоустройства выпускников и с воз-

можности их предотвращения или решения; 5 – необходимость планировать и обеспечить построение успешной карьеры с учетом лучшего мирового опыта.

Во-вторых, разработано учебно-методическое пособие [2] для использования всеми студентами, изучающими курсы «Безопасность жизнедеятельности», «Психология», «Охрана труда» и другие, связанные с профориентацией и подготовкой к трудоустройству, будущей работе и карьере. Оно позволяет уже на первом курсе обеспечивать выбор каждым студентом желательных для него должностей и его ознакомление с требованиями работодателей к их соискателям, а также разработку желательного к окончанию вуза резюме для выбранных должностей и индивидуальной целевой программы улучшения обучения, безопасности и конкурентоспособности при трудоустройстве и работе (используя два новых практических занятия по курсу «Безопасность жизнедеятельности»).

Проведение таких практических занятий с первокурсниками, большинство которых плохо представляет их будущую работу, вызывает у них большой интерес и позволяет им выбрать 3 возможных варианта дальнейшего обучения:

1 - учиться для получения диплома, не думая о будущем трудоустройстве;

2 - попытаться самостоятельно получить к окончанию вуза привлекательное для работодателей резюме, используя разработанную целевую программу;

3 - не только мечтать о «работе мечты», надеясь на счастливый случай, но и целенаправленного готовиться получить ее, правильно и своевременно используя потенциал вуза для получения нужных знаний, навыков, умений, опыта и стажа работы за счет квалифицированной помощи Центра профориентации, довузовской подготовки и содействия трудоустройству выпускников ТГПУ им. Л.Н. Толстого под руководством ведущих преподавателей вуза.

В-третьи, подготовлена возможность организовать для заинтересованных студентов уникальный многоцелевой тренинг [2, 8], главная идея которого – обеспечить таким студентам возможности: 1) получать в любое время без пропусков занятий практические навыки и опыт, позволяющие повысить привлекательность резюме для работодателей, конкурентоспособность при трудоустройстве на выбранные должности и возможную зарплату; 2) проверить свои способности и интерес к различной деятельности; 3) научиться применять лучший мировой опыт планирования и обеспечения подготовки молодежи к успешной карьере.

Основные задачи такого инновационного многоцелевого тренинга [2, 8]:

– повысить интерес и мотивацию студентов к учебе;

– научить студентов правильно планировать и осуществлять подготовку к успешной карьере, а затем применять этот опыт для обучения детей с любого возраста, активно используя потенциал сотрудничества школ и вуза с семьями;

– помогать студентам получать важные при рыночной экономике знания, практические навыки и опыт, целенаправленно и более эффективно используя возможности ТГПУ им. Л.Н. Толстого, сотрудничающих с ним фирм и семьи;

– дать студентам, особенно девушкам, знания, навыки и возможности, которые помогут им получить привлекательную работу с лучшей зарплатой.

Такой тренинг будет состоять из двух частей [2]:

1 - лекций, практических занятий, консультаций ведущих преподавателей;

2 - периода длительного взаимодействия студентов с рекомендованными им фирмами реального сектора экономики, которые могут помочь желающим:

– проверить в реальных условиях интерес и способности к разной работе;

– получить максимальную информацию о выбранных ими должностях;

– легче реализовать свою целевую программу повышения качества обучения, безопасности и конкурентоспособности при трудоустройстве и работе;

– получить практические навыки и опыт интересной работы даже без пропусков занятий, позволяющие сильно улучшить резюме и получать доход;

– готовиться к лучшему трудоустройству и научиться показывать свои важные преимущества работодателям уже во время учебы и при трудоустройстве.

Список литературы

1. Инновационные подходы к обучению и проведению профориентационной работы для подготовки молодежи к успешной профессиональной карьере / С.П. Будникова [и др.] // Совершенствование организационной и методической работы университета для повышения качества подготовки по программам высшего образования: Матер. XLIV учеб.-метод. конф. проф.-препод. состава, аспирантов, магистрантов, соискателей ТГПУ им. Л.Н. Толстого. Тула: Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2017. С. 83-87.

2. Получение практических навыков для безопасности жизнедеятельности, успешности трудоустройства и карьеры: Учеб.-метод. пособие / С.П. Будникова [и др.]. Тула: Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2016. 142 с.

3. Планирование и обеспечение успешной карьеры выпускника: Метод. рекомендации для студентов всех специальностей / С.П. Будникова [и др.]. Тула: Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2015. 262 с.

4. Метод комплексного улучшения профориентации, обучения и конкурентоспособности при трудоустройстве и работе студентов и выпускников вуза / С.П. Будникова [и др.] // Проектирование и реализация образовательного процесса на основе ФГОС ВО: Матер. XLIII учеб.-метод. конф. проф.-препод. состава, аспирантов, магистрантов, соискателей ТГПУ им. Л. Н. Толстого. – Тула: Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2016. С. 67-71.

5. Радченко С.А., Просперова Н.В. Комплексный метод и малозатратные возможности для улучшения профориентации, обучения и подготовки молодежи к трудоустройству и карьере // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: Сб. матер. III Региональной науч.-практ. конф. со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. С. 60-64.

6. Лукиенко Л.В., Радченко С.А. Проблема трудоустройства выпускников и ее экономическое объяснение // Известия Тульского государственного университета. Педагогика. 2016. № 4. С. 107-115.

7. Инновационные возможности для целевого получения студентами навыков и опыта, способствующих их трудоустройству и адаптации на рынке труда / С.А. Радченко [и др.] // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: Сб. матер. II Региональной науч.-практ. конф. со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. С. 47-50.

8. Радченко С.А., Радченко С.С. Инновационный многоцелевой тренинг как способ улучшения обучения и трудоустройства студентов // Обеспечение качества учебного процесса: традиции и инновации: Матер. XLII учеб.-метод. конф. проф.-препод. состава, аспирантов, магистрантов, соискателей ТГПУ им. Л.Н. Толстого. Тула: Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2015. С. 213-217.

9. Радченко С.А., Радченко С.С. Способ обучения по индивидуальным траекториям без дополнительных расходов для получения студентами навыков, опыта и стажа работы // Актуальные проблемы проектирования и реализации конкурентоспособных образовательных программ: Матер. XLI учеб.-метод. конф. проф.-препод. состава, аспирантов, магистрантов, соискателей ТГПУ им. Л.Н. Толстого. Тула: Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2014. С. 64-71.

10. Радченко С. С., Радченко С.А. Проблемы трудоустройства выпускников вузов, их экономическое объяснение и возможности решения // Технолого-экономическое образование: достижения, инновации, перспективы: Межвуз. сб. ст. XIV Междун. науч.-практ. конф. Тула: Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2013. С. 384-390.

УДК 331.53:331.108

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Русакова Т.С., студент

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

Проблема трудоустройства[1] населения одна из важнейших в сфере экономики. В Тульской области неоднократно поднимался этот вопрос.

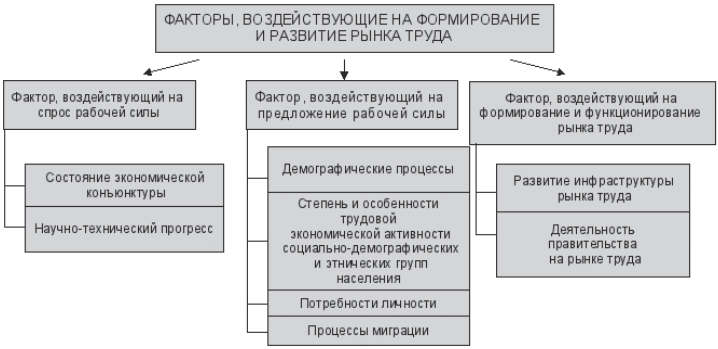
Выявляют следующие причины этой проблемы: профессиональный и территориальный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы; нехватка квалифицированных кадров в сельской местности; трудоустройство молодёжи; трудоустройство граждан с ограниченными возможностями; завышенные требования к кандидату; для людей пенсионного возраста, основной проблемой является условно установленный возрастной ценз; текучесть кадров.

Органами занятости населения осуществляется регулярный мониторинг ситуации на рынке труда, выявляется: количество безработных граждан, наличие вакантных мест, введения режимов неполной занятости и т.д.

Условия воздействия на рынок труда: финансовый (размер заработной платы, бонусы, надбавки, премии); уровень сложности работы; условия труда; гарантии самореализации и совершенствования; сохранение рабочих мест;

развитие инфраструктуры и функционирование рынка труда; научно-технический прогресс и т.д.

При исследовании оснований текучести кадров выявляют факторы (рисунок):



Факторы, воздействующие на формирование и развитие рынка труда

1. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы [2].

2. Возраст. Молодые работники склонны к необдуманным увольнениям.

3. Образование. Подразумевается, что люди с высшим образованием стремятся быстрее выбрать оптимальное место работы.

5. Трудовой стаж. Чем выше стаж работы, тем при иных равных обстоятельствах ниже стремление сотрудника к добровольному увольнению. Данная связь тем сильнее, чем выше связь между стажем и специфическим человеческим капиталом с одной стороны и уровнем зарплаты - с другой.

6. Специфический человеческий капитал- специализированные навыки, опыт или квалификация, которые представляют ценность только для одного конкретного работодателя[3].

7. Размер кампании. Чем больше размер кампании, тем меньше тенденция к добровольным увольнениям.

8. Экономический цикл. Период экономического цикла выражает разнонаправленное побуждение к вынужденным и добровольным увольнениям.

9. Содействие профсоюзов.

Пути решения проблем в сфере трудоустройства населения:

- Структурная перестройка экономики государства.
- Повышение экономической инициативности граждан.
- Создание инновационных промышленных предприятий, конкурентоспособных по степени производительности и условиям труда.
- Обеспечение рабочими местами различных категорий населения: создание молодёжных бирж труда, квотирование рабочих мест, развитие предпринимательства; налаживание специализированных производств, учреждение дополнительных финансовых льгот; работа на дому.

•Стимулирование создания и сохранения рабочих мест, совершенствование форм социального партнерства на отраслевых рынках труда.

•Поддержка малого бизнеса с целью образования новых рабочих мест.

•Корректирование трудовой миграции (достижение баланса между использованием национальных трудовых ресурсов и привлекаемой иностранной рабочей силы с учетом реальных возможностей субъектов РФ, в том числе и Тульской области, по приему и обустройству иммигрантов).

•Улучшение функционирования органов службы занятости (формирование системы информационного обеспечения органов службы занятости; повышение качества по предоставлению услуг незанятым и безработным гражданам).

•Мотивация персонала. Мотивация – это воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей [4].

Список литературы

1. Энциклопедический словарь-справочник руководителя предприятия. М*:* Книжный мир. Лукаш Ю.А.. 2012.

2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) ТК РФ, Статья 129. Основные понятия и определения.

3. Экономика. Толковый словарь. М.: "ИНФРА-М", Издательство "Весь Мир". 2011.

4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник . М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2010. 416 с.

УДК 331.53

ОПЫТ ФГБОУ ВО «КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» МИНЗДРАВА РФ В СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»

Сердюкова Н.С., специалист центра трудоустройства выпускников, ассист.
ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Минздрава РФ

Профессиональная подготовка по специальности «социальная работа» является одним из новых и еще развивающихся направлений высшего образования в России. В период перехода на рыночную экономику перед государством встал острый вопрос о социальной защите населения, возникла необходимость в адресной социальной помощи, для решения которого с 1991 г. началась подготовка специалистов по социальной работе [2]. Согласно российской системе поиска вакансий и резюме «Работа в России», на сегодняшний день 167 вузов России имеют профиль подготовки социальная работа [6].

В 1991 году в Курском государственном медицинском университете в числе первых среди медицинских вузов России был открыт факультет социальной работы.

Студенты факультета изучают гуманитарные, социально-экономические, естественнонаучные и профессиональные дисциплины. Большое внимание уделяется формированию практических навыков взаимодействия в работе с людьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.

Факультет готовит бакалавров но направлению подготовки «Социальная работа» для осуществления социальной помощи и поддержки в государственных службах занятости; государственных службах медико-социальной экспертизы; миграционных службах; МЧС; пенитенциарной системе; предприятиях, фирмах (государственных, частных, общественных, а также промышленных и сельскохозяйственных); ритуальных службах; силовых структурах; системе здравоохранения и психологической помощи; системе культуры; системе образования и социально-педагогическая помощи; системе пенсионного обеспечения; системе социального обслуживания; системе социального страхования; системе социальной защиты и социально-правового патронажа.

Образование, получаемое на факультете, обеспечивает студентам возможность заниматься как практической, так и научной деятельностью, а выпускникам быть конкурентоспособными на современном рынке труда [3].

Центр трудоустройства выпускников совместно с кафедрой социальной работы и БЖД ежегодно проводят ряд мероприятий, направленных на содействие успешному трудоустройству и построения успешной карьерной траектории выпускников данного факультета (занятия по составлению портфолио и резюме, индивидуальные консультации, встречи с работодателями и т.д.).

По данным мониторинга трудоустройства выпускников КГМУ 2016 года (рис. 1, 2) выпускники факультета социальной работы нашли работу в первые три месяца после окончания обучения в университете и 90 % респондентов отметили, что работают по полученной специальности, что свидетельствует об их востребовательности на рынке труда и высоком уровне профессиональной подготовки.

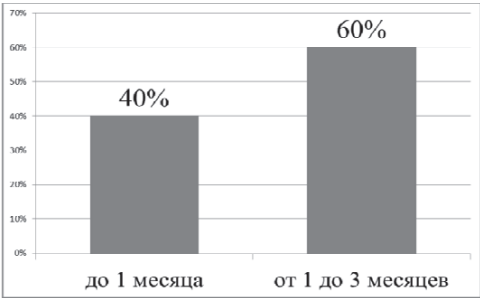


Рис. 1 Длительность периода поиска работы после окончания вуза

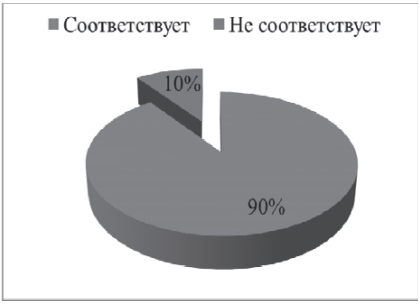


Рис. 2 Соответствие работы респондентов полученной в вузе специальности

К факторам, способствующим трудоустройству, респонденты отнесли личные связи и знакомства и профессиональные знания и умения, полученные в вузе, а к затрудняющим – недостаточное количество свободных вакансий на рынке труда (рис. 3, 4).

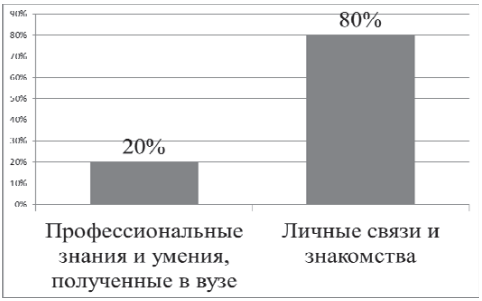


Рис. 3 Факторы, способствующие трудоустройство респондентов

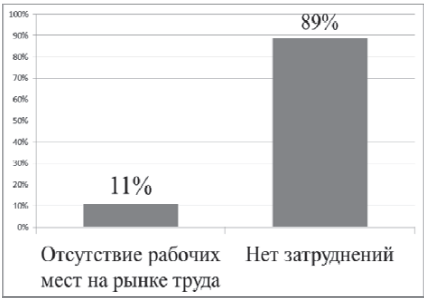


Рис. 4 Факторы, затрудняющие трудоустройству респондентов

Наиболее привлекательными, по мнению респондентов, возможностями компании на протяжении нескольких лет по-прежнему остаются: стабильный доход – 50 %, условия для личного и профессионального развития – 33 %, а также возможность карьерного роста – 17 %.

Анализирую вышесказанное, мы можем сделать вывод, что специальность «социальная работа» востребована на рынке труда, хоть и имеет недостаточный престиж в современном обществе. Курский государственный медицинский университет подготавливает высококвалифицированных специалистов в социальной сфере, которые имеют успех на рынке труда.

Список литературы

1. Зимина Е. В. Мотивационная составляющая конкурентоспособности специалистов системы социальной защиты населения города Иркутска // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2007. № 5 (55). С. 119-122

2. Нефедьева Е. И., А. А. Труфанова востребованность на рынке труда и возможности профессиональной самореализации выпускников специальности «социальная работа» / Известия ИГЭА. 2014. № 3 (95).

3. Сергеев А.А., Шульгина Т.А. Система формирования и развития кадрового потенциала учреждений социального обслуживания/миссия современного преподавателя: духовность, патриотизм, профессия. 2015. С. 54-59.

4. Поланьи К. Экономика как институционально оформленный процесс; пер. с англ. М. С. Добряковой // Экономическая социология (электронный журнал). 2002. Т. 3. № 2. С. 62-73.

5. Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // Комсомольская правда. 2012. 13 февр.

6. Российская система поиска вакансий и резюме «Работа в России» https://trudvsem.ru.

УДК 331.53

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗА И ГОСУДАРСТВННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Синёва Т.Н., выпускник, специалист

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Предметом сотрудничества университета и государственной службы поддержки занятости населения является организация всестороннего и эффективного взаимодействия сторон для реализации совместных задач качественного содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников среднего профессионального и высшего образования, подготовки и поддержки высококвалифицированных специалистов как составной части общей задачи развития региона, а также взаимовыгодная работа.

В соответствии с этим первоочередными направления сотрудничества могут являться [1-6]:

- совместная стратегия деятельности, направленная на подготовку высокопрофессиональных специалистов и их рекрутинговой социализации на ранке труда;

- повышение эффективности трудоустройства и адаптации к рынку труда студентов и выпускников профессиональных образовательных учреждений в компетентностных рамках и силах ресурсных потенциалов сторон, как по отдельности, так и в комплексе;

- взаимовыгодная тематическая и, по необходимости, организационная поддержка программ, проектов и мероприятий сторон, направленных на снижение напряжённости на рынке труда студентов и выпускников профессиональных образовательных учреждений;

- информационно-консультационный и методический обмен сторон по вопросам содействия трудоустройству, рекрутинга, актуальных вакансий, программ рекрутинговой социализации и занятости населения;

- всесторонняя, инклюзивная поддержка занятости студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

Список литературы

1. 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.

2. Бирюкова Н.Ю., Морозов В.Б., Самокатова А.А. Особенности работы выпускников учреждений профессионального образования с центром занятости населении; учебно-методическое пособие. Тула: РЦСТ ТулГУ, 2013. 24 с.

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. 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., Быкова П.В., Игнатова О.Б. Анализ работы Регионального центра содействия трудоустройству ТулГУ в 2015 -2015 гг.: итоги, динамика, перспективы // 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. 47-52.

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

УДК 378

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА В УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СТУДЕНЧЕСКОГО СОВЕТА ПО СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Скоробренко И.А., стипендиат Президента РФ, студент
ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»

В последнее время всё более актуальной становится проблема профессиональной социализации студентов в образовательно-воспитательном процессе. Особую важность данная проблема приобретает, когда речь идет о педагогическом вузе, так как на сегодняшний день наиболее ярко проявляется потребность общества в специалистах-учителях, обладающих высоким уровнем предметной, методической и профессиональной компетентности, высокой мотивацией трудовой деятельности, готовых применять современные технологии в организации учебного процесса.

Профессиональные самоидентификация и самоопределение, компетентность как сформированность социально-профессиональных знаний, умений и навыков, освоение профессионального опыта, способность быстро и эффективно адаптироваться к быстро изменяющимся условиям труда и требованиям по организации профессиональной деятельности и есть составляющие процесса профессиональной социализации, а также важнейшие аспекты процесса профессиональной социализации будущего выпускника вуза. Высокая актуальность проблемы профессиональной социализации обусловлена достаточным количеством трудов в педагогической и психологической теории и практике. Разработкой данной проблемы занимаются такие ученые, как А.В. Мудрик, С.А. Дружилов, И.А. Зимняя, И.Л. Галямина, О.С, Ирба, Е.А. Климов, А.И. Ковалева, В.А. Сластенин, Т.Д. Марцинковская и другие.

Мы опираемся на трактовку дефиниции «профессиональная социализация студента», предложенную О.С. Ирбой. Вслед за данным автором мы определяем понятие как «частную процессуальную модель социализации личности, ключевыми понятиями в содержании которой считаются активная позиция индивида; интернализация специального социального знания и опыта, «значимых других», преподавателей как ответственных за социализацию агентов, а также использование концептуальных процедур включения студента в социальные отношения» [1].

В результативности процесса профессиональной социализации заключается ответственность учебного заведения за формирование и совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков будущих специалистов, формирование их корпоративной, коммуникативной и профессиональной культуры как важнейшего фактора взаимодействия с будущими коллегами, учащимися и их родителями. Не поддается сомнению тот факт, что «выпускник вуза должен обладать сформированными навыками саморегуляции, иметь положительную мотивацию к осуществлению профессиональной деятельности, уметь выстраивать собственную профессиональную траекторию, быть готовым к совершен-

ствованию своего личностного и профессионального роста, а также проявлять активность и мобильность при решении профессиональных задач, применяя творческий и инновационный подход».

Мы полагаем, что значительная роль в процессе профессиональной социализации студентов педагогического вуза принадлежит институту студенческого самоуправления, которое «играет значимую роль в формировании таких качеств личности как активная жизненная позиция, высокий уровень гражданственности, социокультурная компетентность, способность к осуществлению самостоятельного поиска информации, к креативному мышлению» [3].

Данная точка зрения подводит администрацию и профессорско-преподавательский состав вузов к вопросу о том, какие формы и методы организации студенческого самоуправления будут наиболее эффективными в контексте их профессиональной социализации. На наш взгляд, наиболее эффективной формой организации студенческого самоуправления в данной связи является студенческий совет по содействию трудоустройству, который «помогает сформировать студенту установки на самостоятельность, лидерские качества, помощь в построении жизненных стратегий путем проведения различных мероприятий» [2]. Деятельность совета направлена на адаптацию выпускников на рынке труда, их эффективное трудоустройство по целому ряду направлений, таких как профессиональное самоопределение и профессиональная самоидентификация, профессиональная ориентация и профессиональный отбор, предоставление информации о положении на рынке труда в стране и регионе, вакансиях и перспективах трудоустройства в рамках полученной специальности, так как «выпускники вузов – молодые специалисты нуждаются в поддержке, которая способствовала бы их практическому введению в профессию, адаптации к профессиональной деятельности» [4].

Также это кураторская и координационная работа, заключающаяся в оказании помощи в организации и прохождении студентами педагогического вуза стажировок и практик, предусмотренных основной образовательной программой и учебным планом, организация временной занятости студентов, юридическое консультирование, просвещение и информирование студентов при планировании стратегии профессиональной карьеры, помощь в построении профессиональной траектории студентов, мотивационная работа со студентами.

Большое значение в работе Совета отводится также налаживанию партнерства с организациями и учреждениями, заинтересованными в кадрах (потенциальными работодателями), а также организации и проведению мероприятий, содействующих трудовой занятости выпускников. Также следует отметить мотивационную работу Совета по пропаганде участия в конкурсах профессионального мастерства, таких как «Педагогический дебют», «Педагогическое портфолио», «Конкурс тьюторских практик» и других. Участие студентов в такого рода мероприятиях позволяет повысить их мотивацию к дальнейшей профессиональной деятельности в сфере образования и науки, дает им возможность опробовать свои силы в профессии и убедиться в сформированности педагогических знаний, умений и навыков.

Несомненна необходимость организации работы Совета совместно с другими структурными подразделениями вуза – учебной частью, отделом педагогических практик, организационно-педагогическим отделом, что обеспечит, с одной стороны, лучшую координацию работы структурных подразделений, с другой – усилит эффективность работы студенческого Совета.

Студенческий совет по содействию трудоустройству осуществляет свою работу по таким направлениям, как обеспечение взаимодействия студентов вуза, выпускников и потенциальных работодателей посредством проведения «Ярмарок вакансий», «Дней карьеры» во время прохождения практики, во время организации индивидуальных встреч, конференций, семинаров. Кроме того, студенческий Совет по содействию трудоустройству способствует информированию студентов всех курсов, а также выпускников вуза о текущем и динамическом состоянии рынка труда с целью содействия временному и постоянному трудоустройству, проводит непрерывное консультирование выпускников вуза о перспективах возможного трудоустройства и возможностях карьерного роста. В задачи Совета входит также мониторинг трудоустройства выпускников вуза, позволяющий определить уровень их профессиональной социализации и отобрать с целью применения в учебно-воспитательном процессе наиболее эффективные методы мотивации и стимулирования студентов – будущих учителей; сбор и анализ информации о профессиональной сформированности выпускника (наличие возможностей трудоустройства, место предполагаемой работы, должность, наличие контракта на обучение, социально-бытовые условия), а также психологический профессиональной сформированности (способность и готовность осуществлять профессиональную деятельность, уровень сформированности профессиональной, предметной и методической компетентности, наличие и уровень сформированности специальных психолого-педагогических знаний, умений и навыков).

Заметим, что «формы работы по профессиональной социализации студентов следует применять на практике в комплексе, так как лишь единство этих форм позволит достичь главной цели – социализации студента, а впоследствии выпускника педагогического вуза» [5]. Процесс профессиональной является базисной основой и открывает широкие возможности для саморазвития и самореализации человека. Данный процесс связан с получением определенного объема социального опыта, заключающегося в формировании профессиональной компетентности, овладении трудовыми знаниями, умениями и навыками, овладением основами профессиональной этики и профессионального общения. В качестве результата данного процесса выступает приобщение человека к соответствующей профессиональной субкультуре и профессиональная самоидентификация с ней.

Таким образом, становится понятно, что профессиональная социализация направлена на включение студента в систему профессиональных отношений, где большая роль принадлежит агентам социализации, которыми являются сотрудники вуза, педагоги-психологи, кураторы академических групп, преподаватели, однокурсники, так как лишь благодаря их непосредственному участию определяются возможности индивида в области применению полученных зна-

ний и опыта в практической, профессиональной деятельности, а также ее самоанализ, способность к рефлексии и анализу своих профессиональных действий и построению плана профессионального самосовершенствования на их основе.

Итак, первостепенную роль в профессиональном становлении будущего специалиста в области образования и науки играет процесс профессиональной социализации, охватывающий всю студенческую жизнь будущих учителей. Необходимость организации работы по профессиональной социализации студентов педагогического вуза не подлежит сомнению. Мы уверены в том, что организация данной работы в вузах необходима, так как будет способствовать подготовке компетентных, готовых осуществлять свою профессиональную деятельность выпускников. Мы пришли к выводу о том, что наиболее эффективной формой организации студенческого самоуправления в контексте данного вопроса является функционирование студенческого Совета по содействию трудоустройству, благодаря которому в вузе успешно реализуются мониторингово-аналитическая, консультационная и мотивационная функции воспитательной работы со студентами в высшей школе.

Список литературы

1. Ирба О.С. Компетентностный подход как условие профессиональной социализации личности студентов-психологов: автореф. дис. … канд. психол. наук / Ирба Оксана Сергеевна. Курск, 2009. 24 с.

2. Козина Е.П. Самоуправление студентов: студенческий совет по содействию трудоустройству / Актуальные проблемы образования: позиция молодых: материалы Всероссийск. студ. науч.-практ. конференции. 28-29 апреля 2017г. ред. кол., Е. А. Гнатышина, М. В. Потапова и др. Челябинск: Изд-во Цицеро, 2017. С. 241-243.

3. Скоробренко И.А. Научное студенческое общество в контексте гражданско-патриотического воспитания / Молодые исследователи – регионам: материалы Международной научной конференции (Вологда, 20–21 апреля 2016 г.): в 3 т. / М-во образ. и науки РФ, Вологод. гос. ун-т; [отв. ред. А. А. Синицын]. Вологда: ВолГУ, 2016. Т. 3. С. 161-163

4. Скоробренко И.А. Проблемы профессиональной миграции студентов и молодых специалистов. Пути их решения на современном этапе / 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. 57-60

5. Скоробренко И.А. Профессиональная социализация студентов педагогического вуза: формы работы и подходы к организации процесса / Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Красноярск, 2017. С. 163-165.

УДК 331.5

ОРГАНИЗАЦИЯ ВРЕМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ СТУДЕНТОВ КАК СПОСОБ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА

Тагирбекова О.А., начальник отдела трудоустройства Управления трудоустройства и профориентации
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»

В настоящее время молодежь (в том числе и студенты, и выпускники вузов) является одной из наиболее уязвимых участников рынка труда в силу ужесточения требований работодателей к профессионализму выпускников и нежеланию набирать молодых специалистов без опыта работы.

В тоже время сегодня имеет место перенасыщение рынка труда специалистами определенных профессий, которое вызвано, с одной стороны, инерционностью системы высшей школы, а с другой – высокой динамичностью социально-экономических процессов.

Реальная ситуация на рынке труда такова, что выпускнику мало иметь отличные оценки по предметам, даже небольшой опыт работы и организаторские способности могут оказаться решающими факторами при принятии решения о приеме на работу. Работодатели отмечают, как негативную характеристику молодых специалистов отсутствие первоначально трудового опыта, довольно низко оценивают их готовность решать конкретные практические задачи и брать на себя ответственность за принятие решения. Излишний академизм и теоретическая направленность высшего образования приводит к очередному противоречию – возникновению несоответствия между достаточной теоретической подготовкой и малым опытом трудовой деятельности выпускника вуза [1].

Эксперты рынка труда отмечают следующие негативные тенденции, имеющие место в настоящее время в отношении выпускников вузов: отсутствие у большинства выпускников вузов необходимых навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства, адаптации в трудовом коллективе; завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня; отсутствие профессиональной гибкости и мобильности.

Между тем, временное трудоустройство студентов помогло бы в решении этих проблем.

Анализ работы образовательных учреждений в странах с развитой рыночной экономикой по трудоустройству студентов показал почти повсеместное наличие систем регулирования вопроса временного трудоустройства, включающих нормативно-правовое обеспечение, финансовый механизм, специализированные службы, обеспечивающие содействие временному трудоустройству студентов.

Так, в США существует федеральная программа по временному трудоустройству студентов (Work Study Program), позволяющая им зарабатывать деньги на оплату расходов по обучению. Программа в основном направлена на

общественно-полезный труд, а также на работу, относящуюся к направлению учебы данного студента.

В Великобритании не существует программы по трудоустройству студентов подобной США. Однако необходимость трудоустройства студентов была еще раз подтверждена в 2008, в отчете Департамента по инновациям и навыкам (Department for Innovation, Universities and Skills -DIUS), в котором говорится, что все высшие учебные заведения должны считать временное трудоустройство своих студентов одной из основных миссий [2].

В сложившейся ситуации решить данную проблему поможет создание слаженной системы временной занятости студентов в структуре вуза. И обозначение ее как одно из важнейших направлений деятельности, способствующей повышению возможности студентов и выпускников адаптироваться к современным реалиям рынка труда и приобретению опыта работы, в том числе и по специальности.

Рынок временной работы в России динамично развивается. Работодатели все чаще используют этот тип набора трудовой силы. Это позволяет удовлетворять потребности производства в случае возросшего количества заказов или выполнять работы в летний период, в который большинство работников предпочитают брать отпуск. Подбор временного персонала очень популярен в сельскохозяйственном производстве, где львиная доля работы приходится на конец лета и начало осени, когда собирается урожай [3] .

Стоит отметить низкий уровень временной занятости студентов, особенно в сравнении с зарубежными вузами. Связано это с тем, что вузы пока не уделяют данной деятельности должного внимания.

Временная занятость дает возможность молодому человеку обрести определенный статус на рынке труда и легко адаптироваться к нему. Способствует адекватной оценке собственного потенциала и ситуации на рынке труда.

Роль образовательных учреждений в реализации данного вопроса достаточно велика и заключается в координации деятельности образовательных учреждений с предприятиями и учреждениями всех форм собственности.

Учебные заведения, работая в этом направлении, должны проводить интенсивный поиск работодателей, способных предложить студентам работу с гибким взаимовыгодным графиком, дающую им возможность приобрести полезные навыки по будущей специальности и заработать денег.

Так, Дагестанский государственный университет активно осуществляет различные механизмы этой координации, в роли которых выступают:

- сотрудничество предприятий с выпускающими кафедрами;
- проведение дней открытых дверей, на которые приглашаются работодатели;
- взаимодействие вуза с предприятиями и организациями всех форм собственности при организации практик, написании курсовых и дипломных работ;
- заключение договорных отношений о сотрудничестве в вопросах содействия занятости и трудоустройства выпускников с предприятиями, организациями и упреждениями республики Дагестан;
- проведение ярмарок вакансий;

- организация тренингов и лекций с участием работодателей.

Следовательно, реализация временной занятости студентов в вузе выступает как способ адаптации студентов на рынке труда и способствует овладению профессиональных и управленческих навыков, развивает чувство ответственности, и помогаем обрести определенный статус на рынке труда. Что в целом оказывает положительное влияние на социализацию молодых граждан.

Список литературы

1. Гасанов М.М., Мирзабалаева Ф.И., Дибиргаджиев В.М. Мониторинг системы высшего образования и трудоустройства молодежи трудоизбыточного региона. Махачкала: Изд. дом «Наука плюс», 2007. 188с.

2. Юдина Елена Артуровна, Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук, ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ВРЕМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ СТУДЕНТОВ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ. http://www.ceninauku.ru/page_14211.htm.

3. Что дает временное трудоустройство? Блог на Vturme.ru http://www.vturme.ru/blog/2012/12/chto-daet-vremennoe-trudoustrojstvo.

УДК 331.53

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ В БРЯНСКОМ РЕГИОНЕ КАК ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

Тарасова Н.В., старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет»

Вопросы трудоустройства в современных реалиях остаются одними из самых важных. Это вопросы трудоустройства студентов и выпускников вузов. Студенты заочной формы обучения имеют возможность работать, в случае, если они еще не работали, или продолжать работать, совмещая работу с обучением. Подготовка профессиональных кадров по заочной форме обучениям для отраслей экономики является актуальной задачей. Заочная форма обучения, конечно, имеет много преимуществ, например, дает возможность учиться и работать, что позволяет повышать профессиональный уровень, соотносить теорию с практикой; разный возраст студентов; распределение периодов времени связанных с обучением. Заочное образование привлекательно в сегодняшних социально-экономических условиях, как для студентов России, так и иностранных граждан.

В современном обществе все уже спокойно относятся к гражданам из других стран. Не исключение и вузы России. Сегодня возрастает приток иностранных студентов и в вузы Брянского региона. Это связано с политикой проводимой вузом. Согласно правил приема на обучение по образовательным программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический универ-

ситет» в 2017 году «Иностранные граждане и лица без гражданства имеют право на получение высшего образования за счет бюджетных ассигнований в соответствии с международными договорами Российской Федерации, федеральными законами или установленной Правительством Российской Федерации квотой на образование иностранных граждан и лиц без гражданства, а также за счет средств физических лиц и юридических лиц в соответствии с договорами об оказании платных образовательных услуг» [2]. Итоги приема в БГИТУ этого года показывают, что помимо традиционно обучающихся студентов-иностранцев из Белоруссии, Украины, Молдовы, Таджикистана, интерес проявляют к нашему вузу и абитуриенты из Туркменистана, Узбекистана, Киргизии, Африки. Это студенты, которые проживают весь период обучения на территории Брянска.

Вопрос о необходимости студентов-иностранцев в Брянске остается открытым. Однако администрация вуза и города должны контролировать процесс обучения и возможного трудоустройства студентов особенно заочной формы обучения. Здесь значимым становятся проблемы культурного характера, воспитания, толерантности и другие, которые могут возникнуть на период пребывания иностранных граждан, обучающихся в Брянске.

Практически все иностранные студенты планируют на период обучения свое трудоустройство, возможно неполную занятость. И здесь возникают актуальные проблемы с рабочими местами, языком. В этих проблемах должны помочь власти города и руководство вуза. Эта проблема остается одной из острых в сфере труда нашего региона. Часто молодые люди, которые являются коренными жителями города, не могут устроиться на предприятия по профилю обучения, а тем более иностранные граждане без хорошего знания языка и пока еще без профессии, опыта работы. Однако студенты трудового возраста являются наиболее перспективной рабочей силой. И это не только может быть занятость на не престижных видах работ, возможно привлечение студентов на крупные предприятия области в качестве прохождения стажировок, адаптации к получаемой профессии, к исследовательской деятельности, выполнение научных оплачиваемых работ по грантам.

Студентам заочной формы обучения вполне приемлемо совмещать учебу и работу по специальности. Один из способов, который позволяет упростить трудоустройство, является прохождение практик. Между нашим вузом и производством налажена крепкая связь (Управление имущественных отношений Брянской области, ООО «СтройРесурс», ООО УК «Брянский завод крупнопанельного домостроения», Завод ЖБИ ООО «МБК», ООО «Мегаполис-Строй», ООО «ПИИ «Брянскгражданпроект», ООО «ТСП-Инжиниринг» и др.). Также вуз заключает хоздоговорные темы на выполнение различных обследований, выполнение проектов с привлечением студентов и соответствующей оплатой в зависимости от вклада в общее дело. Это положительный опыт нашего вуза, который применяется уже несколько лет.

Сегодня не стоит отказываться и от таких программ по вопросам трудоустройства студентов разных форм обучения: временная занятость и трудоустройство на несколько часов в день, стажировка, возможно самозанятость

(выполнение грантов и т.д.). Трудоустройство студентов – проблема, конечно, самих студентов, ведь они еще не выпускники и помогать им – интереса у вуза нет, так как снижается успеваемость, посещаемость занятий и другие сопутствующие трудности. Однако вуз делает много в этом направлении. Организуются конференции, хоздоговорные тематики, выполнение научных исследований. По результатам этих исследований производится оплата студентам соразмерно вкладу. Это и перспектива на будущее как возможность проявить себя в качестве ученого, и, не отрываясь от обучения, заниматься делом и получать за него вознаграждение.

БГИТУ постоянно проводит мониторинг востребованности направлений подготовки для Брянского региона, прогнозирует изменение спроса и своевременно меняет свою политику в этом направлении. Одним из критериев оценки эффективности деятельности вуза, который проводился в 2016 г., являлся показатель трудоустройства выпускников, с чем БГИТУ справился успешно [1]. В современных рыночных отношениях важным становится востребованность выпускников разных уровней квалификации: бакалавр, магистр, научно-педагогические кадры по аспирантуре. Чтобы молодой человек трудоспособного возраста мог самостоятельно осуществлять поиск работы и адаптироваться на рынке труда, необходимо, чтобы студент-иностранец имел представление о будущем трудоустройстве (возможно, он уедет на Родину, а возможно решит остаться в России), профессиональном росте, качестве знаний и практических умений, полученных за период обучения. Проблема трудоустройства студентов сегодня очень актуальна, особенно в условиях, когда студент не может оформиться официально, в силу опасений работодателя о возможных частых пропусках работы на период учебных занятий (сессии, практики, выпускное проектирование и т.д.).

Для трудоустройства во время обучения важно иметь начальное качественное образование, хорошее знание языка, практические навыки, устойчивое психологическое состояние. Взаимодействие студентов с работодателями – это сложный процесс. Поэтому важно, что наш вуз начинает взаимодействие уже на стадии профессиональной работы, продолжает при реализации учебного процесса, и завершается процесс трудоустройством выпускника. В рамках работы по профессиональной ориентации в этом году уже проводился региональный этап Всероссийского фестиваля «Наука 0+» (15.09 – 01.12), который проводил Брянский государственный инженерно-технологический университет на площадке РЦ «Аэропарк». Фестиваль проводится по инициативе МГУ им. М.В. Ломоносова под эгидой Минобрнауки. Цель – популяризация науки и ее практического применения в различных сферах, а также привлечь потенциальных работодателей.

Трудоустройство студентов вуза является острой проблемой для Брянского региона. Для ее решения необходимо проводить комплексную работу в этом направлении, начиная с профориентации, трудоустройства и адаптации. Это позволит внести изменения в высшее образование в соответствии с интересами работодателей, стимулировать участие вуза и предприятий области в подготовке специалистов по разным направлениям.

Иностранные студенты вуза часто испытывают специфические трудности при поиске работы в Брянском регионе, так как они вынуждены конкурировать с гражданами, постоянно проживающими на территории области, имеющими необходимый опыт, а главное не испытывающих трудностей в знании языка.

Результат трудоустройства иностранного студента зависит от многих факторов (рис. 1). На современном российском рынке труда формируются новые запросы к рынку образовательных услуг. Молодые люди часто не вписываются в кадровую экономику (место трудоустройства не соответствует полученной специальности, уровню образования, невостребованности). Трудоустройство студентов зависит от развития региона и адекватности органов местной власти. Реальное трудоустройство молодежи возможно при выполнении ряда ограничений: наличие разрыва между теоретической подготовкой, полученной в вузе и практическими навыками, которые необходимы для выполнения конкретной трудовой функции, между уровнем подготовки студентов и требуемым от него работодателем своевременного развития трудовых умений и навыков. И сегодня это во многих ситуациях не совпадает.

По результатам встреч, проводимых наши вузом с потенциальными работодателями, становится очевидно, что работодатели ценят: качество профессионального образования; опыт практической работы, который значимо повышает уровень специальных знаний; способность к дополнительному обучению, в том числе в сопутствующих областях знаний, что способствует самообразованию и саморазвитию, эрудиции; способность к адаптации, способность не конфликтовать, коммуникабельность, владение разными языками, владение компьютером, целеустремлённость, нацеленность на достижение хорошего результата.

Современные условия жизни общества диктуют молодым специалистам с самого начала обучения в вузах становиться как можно раньше профессионалами своего дела. Молодое современное поколение имеет возможность построить свою стабильную карьеру, имея гибкость мышления, что дает им возможность решать широкий круг проблем; легкую восприимчивость к разной профессионально ориентированной информации.

Для успешного трудоустройства иностранного студента на период обучения необходимо непосредственное общение с работодателем. Важно при этом получить качественно полную и правдивую информацию о характере выполняемой деятельности. Для этого необходимо проведение ряда мероприятий (рис. 2).

Иностранные студенты, особенно первого курса, не имеют пока качественных теоретических знаний и практических умений. Практическими умениями начнут обладать только лишь после прохождения практик, а сейчас имеют только начальные профессиональные умения. Практика в вузе мало похожа на реальную профессиональную деятельность, так как похожа только на знакомство с документацией, но не действительной работой с ней. Студенты даже из местных жителей не могут работать по специальности, так как им не доверяют ответственную работу. А тем более иностранцы, которые плохо владеют языком и имеют почему-то в нашем обществе предвзятое отношение и

скорее устраиваются на должности низшего звена с маленькой перспективой карьерного профессионального роста. Для достижения цели студента – трудоустройство в любой официальной форме, необходимо всем участникам качественно вкладывать в этот процесс (рис. 3).

Рис. 1. Факторы, влияющие на трудоустройство студента, гражданина иностранного государства

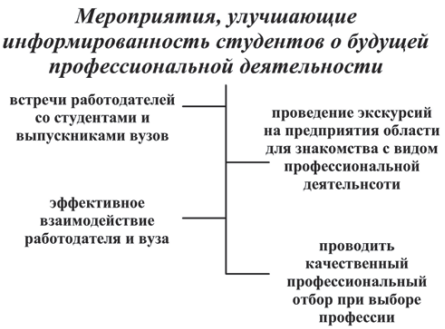


Рис. 2. Мероприятия, улучшающие информированность студентов о будущей профессиональной деятельности

Рис. 3. Решения проблемы по обеспечению студентов информацией о будущем характере профессиональной деятельности

Важно отметить, что востребованными становятся универсальные специалисты, владеющие специальностью, способные осваивать новые знания. Чтобы решить проблемы трудоустройства студентов иностранцев по трудоустройству, важно понять с какой целью они нуждаются в работе на территории России, а также в случае ее острой необходимости необходимо проводить анализ специалистов, в которых нуждается наш регион, корректировать планы набора и выпуска, чтобы не перенасытить рынок труда специалистами не требующимися в сегодняшних экономических условиях.

Содействие трудоустройству иностранных студентов – это актуальная задача и рынка труда, и системы высшего образования. Существующие проблемы нуждаются в регулярном внимании и обсуждении, принятия важных решений в сфере образования, службы занятости и государственной системы. Формирование профессионального потенциала региона и страны в целом связано с профессиональным самоопределением молодежи и удовлетворением от професси-

ональной деятельности. Важным моментом в трудоустройстве студентов иностранных государств становится профессиональная направленность, заинтересованность в этом процессе учебного заведения и работодателей. Необходимо добиться такого результата, при котором студенты как будущие выпускники трудоустроились по той специальности, по которой обучались в высшем учебном заведении.

Список литературы

1. БГИТУ вновь признан эффективным вузом [Электронный ресурс]: БГИТУ; URL: http://bgita.ru/ (дата обращения: 17.09.2017).

2 Правила приема на обучение по образовательным программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно- технологический университет» в 2017 году [Электронный ресурс]: БГИТУ; URL: http://www.bgitu.ru/sveden/document/Pravila_priema_BGITU_2017-.pdf (дата обращения: 17.09.2017).

УДК 331.53

ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ ЭФФЕКТИВНОМУ ПОВЕДЕНИЮ НА РЫНКЕ ТРУДА

Татьянкина Т.В., начальник центра практического обучения и трудоустройства выпускников

ГПОУ ТО «Тульский государственный коммунально-строительный техникум»

Высококвалифицированные рабочие и специалисты среднего звена, подготовленные учреждениями профессионального образования – это самый большой сегмент производительных сил общества. В условиях сложной демографии и кризисных процессов в экономике деятельность учреждений профессионального образования должна быть направлена на урегулирование ситуации на рынке труда. Решение этой задачи может быть осуществлено на основе взаимодействия образовательных учреждений, потребителей кадров и центров занятости населения.

В современном российском образовании наблюдается разрыв между предложениями рынка труда и личностными ожиданиями обучающихся. Уменьшению этого разрыва способствует введение федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, устанавливающих компетентностный подход к обучению и воспитанию.

В процессе обучения студентов по этим стандартам большое внимание уделяется овладению ими не только профессиональными, но и общими компетенциями, в том числе «Планировать и реализовывать собственное профессиональное, и личностное развитие» [1, 2]. Но, к сожалению, надо отметить низкую активность некоторых обучающихся в построении своей профессиональной карьеры на первых этапах.

Выпускник, получивший профессиональное образование, обладает поло-

жительными деловыми качествами в профессиональной деятельности. Он энергичен, инициативен, общителен, исполнителен, легко осваивает новые знания, имеет разносторонние интересы, активен, имеет стремление к профессиональному росту. Но работодатели среди положительных качеств выпускников отмечают и отрицательные: неопытность в практической деятельности, завышенные амбиции по отношению к карьерному росту, ожидания высокой по размеру заработной платы, неопытность, завышенная самооценка, отсутствие умения работать в команде [3].

Умение планировать свое профессиональное развитие и динамично меняющиеся запросы работодателей диктуют необходимость обучения студентов эффективному поведению на рынке труда.

В Тульском государственном коммунально-строительном техникуме работу по решению этой задачи проводит центр практического обучения и трудоустройства выпускников.

Наш центр осуществляет информационную, консультативную, обучающую и тренинговую поддержку студентов, начиная с момента зачисления в техникум.

В работе по обучению студентов поведению на рынке труда мы тесно сотрудничаем с психологической службой техникума, центром занятости населения города Тулы, нашими социальными партнерами: Ассоциацией Саморегулируемая организация «Объединение проектировщиков Тульской области», ГУ ТО «Тулаавтодор», АО «Тулатеплосеть», АО «Газпром газораспределение Тула», ООО «Спецгеологоразведка» и т.д.

Центр реализует целый комплекс действий, направленных на адаптацию выпускников к современному рынку труда и дальнейшее трудоустройство:

для студентов 1 курса:

– беседа «Построение профессиональной карьеры»,

— профориентационное тестирование по определению профессиональной сферы деятельности,

— психодиагностика по определению мотивации выбора будущей профессии,

— индивидуальная и групповая профориентационная работа со слабомотивированными студентами (привлечение студентов к подготовке классных часов, коллажей, газет, конкурсов и праздников по специальности),

— экскурсии на профильные предприятия г. Тулы;

для студентов 2-3 курсов:

— проведение практик на базах профильных предприятий,

— участие во всероссийской акции «Неделя без турникетов»,

— участие во Всероссийской акции «Единый день профессионального самоопределения молодежи»,

— тренинг «Правильно составленное резюме – успешный путь к поиску работы»,

— организация временной занятости студентов;

для студентов выпускных групп:

— конкурсы профессионального мастерства по специальностям с привле-

чением работодателей,

— посещение Ярмарок вакансий, проводимых ЦЗН г. Тулы и Тульской области,

— посещение Ярмарки вакансий и перспектив, проводимой ТулГУ,

— мастер-классы по формам успешного трудоустройства, например, «Поиски работы: эффективные пути» с участием представителей ЦЗН г. Тулы,

— тренинги по техникам самоподачи, например, «Прохождение собеседования и анкетирования при устройстве на работу»,

— анкетирование на социально-психологическую готовность к профессиональной деятельности с последующим качественным анализом,

— индивидуальная и групповая работа со студентами, не готовыми к активному поведению на рынке труда,

— информирование студентов о состоянии регионального рынка труда и возможностях мобильного трудоустройства,

— ознакомление с направлениями активных программ занятости с участием представителей ЦЗН г. Тулы;

для студентов всех курсов:

— классные часы, конкурсы и праздники по специальностям,

— встречи с представителями предприятий и организаций Тульской области,

— Недели специальностей с привлечением социальных партнеров,

— мастер-классы преподавателей по специальностям.

Реализация этого комплекса действий помогает выпускникам занять активную позицию в поиске работы, повысить уровень самопрезентации, обучает технике успешного трудоустройства.

Итогом такого системного подхода к обучению студентов эффективному поведению на рынке труда является востребованность выпускников в регионе. Многие студенты, окончив наш техникум, продолжают строить свою профессиональную карьеру, повышая полученное образование по выбранной специальности в высших учебных заведениях.

Таким образом, важнейшими средствами достижения успешной адаптации выпускников к ситуации трудоустройства являются: получение качественных профессиональных знаний, прохождение практики на профильных предприятиях, а также целостная система обучения эффективному поведению на рынке труда, организованная в профессиональном образовательном учреждении.

Список литературы

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по профессии 08.01.26 Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищно-коммунального хозяйства: приказ Минобрнауки России от 9 декабря 2016 г. № 1578, зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 декабря 2016 г., рег. № 44915.

2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 09.02.07 Информационные

системы и программирование: приказ Минобрнауки России от 9 декабря 2016 г. № 1547, зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 декабря 2016 г., рег. № 44936.

3. Арискин М.В., Медведева Л.М., Немова Е.Ю. Адаптация выпускников вузов при выходе на рынок труда. Основные проблемы // Молодой ученый. 2015. №10. С. 1053-1054.

УДК 331.53

ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ КОЛЛЕДЖЕ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ СЛУЖБЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ)

Тишина Л.К., заведующий отделением содействия трудоустройству выпускников

ГПОУ ТО «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий»

Задачи перехода российской экономики к инновационному социально-ориентированному типу развития резко актуализируют проблему качества профессиональной подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов. Одним из механизмов, позволяющих обеспечить качественно новую структуру выпускаемых системой профессионального образования кадров, является партнерское сотрудничество, рассматриваемое в качестве организационной формы взаимодействия образовательных и производственных систем.

В Тульском колледже строительства и отраслевых технологий в данном направлении реализуются следующие основные задачи:

- ориентация образовательной деятельности на решение задач, удовлетворяющих не только потребности индивида в получении профессионального образования, но и на удовлетворение конкретных потребностей рынка труда в соответствующих рабочих и специалистах;
- построение системы социального партнерства на новой качественной основе, ориентированной на постоянное взаимодействие профессионального образования с субъектами рынка труда;
- участие работодателей в разработке профессиональных образовательных программ в соответствии с новыми образовательными стандартами ФГОС – 3+.

Партнерские отношения ГПОУ ТО «ТКСиОТ» успешно складываются с учреждениями высшего и среднего образования Тульской области - это взаимное участие в аттестационных мероприятиях, рецензирование учебно-методической документации, изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта преподавателей по повышению эффективности учебного процесса, проведение семинаров и конференций, участие студентов и преподавателей в олимпиадах конкурсах разного уровня, обмен опытом и повышение квалификации педагогических кадров.

Колледж активно сотрудничает с учреждениями общего среднего образования.

На 1 сентября 2017 года договоры о сотрудничестве заключены с 10Центрами образования города Тулы. Формы взаимодействия в данном направлении - это разработка, организация и проведение мероприятий в рамках проектов по профессиональной ориентации школьников, реализуемых колледжем, участие в ежегодных выставках творческих работ, проведение Дней открытых дверей, помощь в проведении экскурсий на предприятия, совместное проведение классных часов на тему «Мир профессий», оформление уголков «Все работы хороши, выбирай на вкус», выпуск информационных материалов на профориентационную тему.

Колледж эффективно сотрудничает с предприятиями и организациями в части взаимной работы по подготовке кадров для экономики города и области.

Партнерами колледжа являются около 40 предприятийи организаций города Тулы, среди которых ООО «Завод грузоподъемных механизмов», ООО «Стройсервис», АО «Тулагоргаз», ЗАО «Электропривод», МУП «Ремжилхоз», ТТФ «Мехстроймост», ООО «Альтерно», индивидуальные предприниматели.

Взаимодействие с потенциальными работодателями выпускников колледжа осуществляется посредством формирования содержания образовательных программ, рецензированиярабочих учебных программ, согласование перспективного спроса на подготовку рабочих и специалистов, определение требований к профессиональным компетенциям выпускников по специальностям и профессиям, организация производственных практик (предоставление рабочих мест и назначение руководителей от предприятий), трудоустройство выпускников, участие в проведении конференций по завершению этапов производственных практик, проведение недель творчества по специальностям, конкурсов профессионального мастерства, работа представителей работодателей в качестве членов жюри и экспертов, организация стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа на предприятиях, разработка тем выпускных квалификационных работ, участие в государственной итоговой аттестации обучающихся в качестве председателей и членов аттестационных комиссий, организация и проведение экскурсий для обучающихся колледжа на предприятия с целью их ознакомления с условиями реального производства.

В колледже созданы условия для осуществления многоуровневой и вариативной профессиональной подготовки за счет модернизации содержания образования путем ориентации его на рыночный спрос, совершенствования системы управления, внедрения новых образовательных технологий, усиления взаимодействия с инфраструктурами рынка труда.

Деятельность колледжа, связанная с трудоустройством выпускников, осуществляется на основе сотрудничества с Центрами занятости населения - совместно проводится анализ трудоустройства по профилю подготовки и мониторинг адаптации их на рабочем месте, профориентационная работа, профконсультирование выпускников, обеспечение колледжа информационными материалами о ситуации на рынке труда, участие студентов и выпускников в ярмар-

ках вакансий и программах, предлагаемых Центром занятости населения города Тулы.

Для организации и проведения обучения и повышения квалификации населения, в рамках деятельности Многофункционального центра, организовано обучение взрослого населения.

ГПОУ ТО «ТКСиОТ» является членом Союза «Тульская торгово-промышленная палата», под патронажем которой осуществляется взаимодействие колледжа с предприятиями и организациями по осуществлению совместного анализа требований работодателей к количественному и качественному составу рабочих и специалистов.

Критериями интегративного взаимодействия ГПОУ ТО «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий» с работодателями, учреждениями профессионального и общего образования являются ежегодное выполнение контрольных цифр приёма, максимальное трудоустройство выпускников, увеличение количества долгосрочных договоров о сотрудничестве.

Высокое качество профессиональной подготовки рабочих и специалистов в колледже неоднократно отмечалось работодателями. Тульский колледж строительства и отраслевых технологий стал лауреатом конкурса «100 лучших ссузов России» 2016 года.

Рассмотренные результаты взаимодействия ГПОУ ТО «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий» с партнерами в сфере бизнеса и образования позволяют совершенствовать эффективность образовательной деятельности и планировать дальнейшие перспективы развития, что, несомненно, скажется на качестве подготовки кадров для Тульского региона.

УДК 331.54

ИНТЕРНЕТ-СУБКУЛЬТУРЫ И ВЫБОР БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ

Ткачев И.А., магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Определение собственного профессионального пути является важным вопросом для людей, заканчивающих учебные заведения среднего образования. Принять взвешенное решение в данной ситуации – определяющий момент для любого подростка. Однако выпускник, как еще не сформировавшаяся личность, находится под влиянием (а иногда и давлением) своего социального окружения. Поэтому его решение о выборе профессии не является самостоятельным.

Воздействовать на выбор индивида способны и субкультуры, которые порой становятся ведущим фактором в определении будущей профессии подростка.

Для молодёжи в силу её социально-психологических особенностей характернабольшая восприимчивость.Благодаря этому свойству она способна усваивать новые ценности и нормы из различных источников информации. Молодёжные субкультуры, являясь тем самым источником, предлагают подростку новый круг общения, другие взгляды и идеи.

По мере включения в субкультуру индивид обращает все меньше внимания на прежнюю социальную реальность. Вызвано это увлеченностью подростка новой социальной группой. Чем выше к ней интерес, тем быстрее подросток усвоит правила поведения и ценности данного сообщества.

Если индивид находится в субкультуре долгое время, существует вероятность, что полученный социально-культурный опытстанет ведущим в определении профессии.

Ввиду увеличивающейся на протяжении нескольких лет тенденции получать информацию из таких источников, как Интернети социальные сети, важно упомянуть новую разновидность субкультур – интернет-субкультуры.

Сколько существует на данный момент интернет-субкультур, точно неизвестно, но их количество постоянно увеличивается. Именно поэтому вопрос о влиянии интернет-субкультур на молодёжь и выбор ею своего профессионального будущего становится всё более актуальным.

Наиболее известная интернет-субкультура – это геймеры (от англ. gamer– игрок) – люди, которые много времени проводят за компьютерными онлайн-играми. В процессе прохождения онлайн-игры формируются различные социальные связи между геймерами, которые в дальнейшем могут объединяться во внутриигровые команды (их называют по-разному: кланы, партии, группы). Основная возрастная категория данной социальной группы – молодёжь, однако в ней присутствуют и представители старших поколений [1].

За последнее десятилетиеколичество геймеров резко возросло, причем не только в российской среде. Выяснилось, что треть населения Земли уже являются игроками [2]. К такому решению пришла Мэри Микер, подготавливая доклад о трендах развития Интернета, где часть была посвящена успехам интерактивных развлечений, в том числе киберспорта. На 2016 год было насчитано 2,6 миллиарда играющих людей Земли, в то время как в 1995 году их насчитывалось около 100 миллионов.

Многие геймеры, заинтересованные в получении прибыли через киберспорт, нигде не работают: они предпочитают тратить всё своё время на оттачивание игровых навыков [3]. С одной стороны, это позволяет актуализировать новую для рынка труда киберспортивную индустрию и внедрить новую профессию – киберспорсмен; с другой, игры не дают геймеру постоянного заработка.

Ещё одна популярная интернет-субкультура – блогеры. В классическом смысле блогером называют человека, имеющего личный журнал или дневник в Интернете и время от времени оставляющего там записи (посты) разного характера. Блог – производное от англ. «web-log», что означает «сетевой журнал» или «дневник событий». Но, в отличие от традиционного дневника, блоги обычно публичны и предполагают читателей, которые могут вступить в публичную полемику с автором [1].

Многие известные блогерыз аключают контракты с рекламными агентствами, чтобы сделать своё хобби настоящей работой, способной оплатить каждодневные расходы, в том числе квартиру. Время от времени видеоблогеры

рассказывают о своих доходах: Валентин Петухов, известный на YouTube-канале как Wylsacom, в сентябре 2016 года заявил, что зарабатывает 3 млн рублей в месяц. По словам видеоблогера Валерии Любарской, столько же зарабатывает канал и другого топового видеоблогера с 2,9 млн подписчиков – Николая Соболева [4].

Сегодня можно уверенно говорить, что человек, решивший связать своё будущее с блогерством (особенно видеоблогом), намеревается извлекать из данной деятельности прибыль. Если продолжить развивать мысль в обозначенном ключе, то ниша блогеров уже заполнена большим количеством людей, где многие из них вырабатывают собственный стиль общения с читателями и зрителями. Именно поэтому новым блогерам становится всё сложнее конкурировать за привлечение внимания.

Более приземленной в отношении заработка, но не менее интересной субкультурой являются фикрайтеры. Название происходит от английских слов fanfiction и writer. Если раскрывать значение этого слова, то фикрайтер – это поклонник оригинальной работы (книги, сериала, кинофильма, мультфильма, компьютерной игры и т.д.) и её неформальный продолжатель в роли автора. Любой труд, написанный фикрайтером по уже придуманному кем-то ранее миру, называется «фанфик» (от англ. fanfic – фан-сочинение).

На сегодняшний день по всему миру количество фикрайтеров составляет свыше одного миллиона: только на Россию и страны СНГ приходится более 160 тысяч человек. Если говорить о социально-психологическом портрете фикрайтера [5], то следует отметить следующие важные моменты. Во-первых, фикрайтер в большинстве случаев – это молодая девушка, которая учится в старших классах школы или на первых курсах в университете. С субкультурой фикрайтеров она знакома несколько лет и на протяжении времени пребывания в данной социальной группе включена в процесс написания собственных любительских рассказов, как правило, небольшого размера. Для этой девушки свойственны такие качества, как грамотность, вежливость и леность. У неё есть домашнее животное, чаще всего кошка. Иногда девушка-фикрайтер модно одевается, имеются проблемы со зрением, а также она зависима от Интернета, любит хорошо поесть и поиграть в компьютерные игры.

Во-вторых, основные мотивы вступления в субкультуру фикрайтеров– это желание попробовать себя в новой среде, изменить реалии интересующих книг,сериалов, игровых вселенных и т.д., а также возможность перерасти в настоящего писателя.

И ,в-третьих, источником вдохновения фикрайтера являются продукты восточной мультипликации, а также различные сериалы и кинофильмы. В то же время, фикрайтеру интересно писать и собственные рассказы, которые называются ориджиналами.

Перед собой фикрайтер ставит задачу, пусть даже и не всегда осознаваемую, – развить воображение, максимально детализированно и грамотно отразить свой внутренний мир и видение ситуации в написанном рассказе. В дальнейшем это позволит стать креативным, сосредоточенным и эрудированным

человеком. Такие качества значительно распространены в любой творческой сфере, также они могут побудить фикрайтера стать каким-либо публичным лицом, педагогом, филологом, журналистом, переводчиком, сценаристом, видеомонтажером, художником или критиком, некоторые становятся писателями.

Многие участники данной субкультуры отмечают, что для них свойственна леность. Если учесть приведенные ранее качества, то здесь задействуются сферы деятельности, связанные с сидячим или пассивным образом жизни и предполагающие умственную нагрузку.

Ещё многие из авторов тем или иным образом знакомы с психологией, которая помогает быстрее налаживать контакт с другими людьми, поэтому есть перспектива становления социального работника или психолога.

Фикрайтер может выбрать и профессию юриста, если отстаивание прав своих товарищей в интернет-среде является для него первостепенной задачей. В этом случае есть вероятность развития института гражданского общества и увеличения количества людей с активной гражданской позицией.

Таким образом, выше представленныесоциальные группы отчётливо показывают и доказывают, что некоторая доля молодых, креативных и амбициозных людей активно занимает новую и гибкую площадку – Интернет, чтобы сделать егопусть и не постоянным, но хорошим местом заработка. Этот пример отчетливо даёт понять, как важно учитывать влияние интернет-субкультур на молодёжь и их выбор будущей профессии.

Список литературы

1. Мартьянова Н.А. Социологический анализ интернет-субкультуры: на примере бьюти-блогеров // Труды Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств. 2015. С. 328-329.

2. Выяснилось, что треть населения Земли – игроки [Электронный ресурс]// Playground: [сайт]. [2017]. URL:http://www.playground.ru/blogs/other/vyyasnilos_chto_tret_naseleniya_zemli_igroki-252742/#utm_source=vk&utm_medium=social&utm_campaign=playground (дата обращения: 25.09.17).

3. Что такое киберспорт и есть ли у него будущее? [Электронный ресурс]// Igromagaz: [сайт]. [2017]. URL: https://www.igromagaz.ru/articles/chto-takoe-kibersport-i-est-li-u-nego-budushchee/?utm_source=vkontakte&utm_medium=post&utm_campaign=article&utm_content=chto-takoe-kibersport-i-est-li-u-nego-budushchee (дата обращения: 25.09.17).

4. Шубин М. Экономикавидеоблогера. Как и сколько зарабатывают русскоязычные блогерыYouTube?[Электронный ресурс] // Russiangate: [сайт]. [2017]. URL:https://russiangate.com/obshchestvo/ekonomika-videoblogera/ (дата обращения: 25.09.17).

5. Ткачев И.А. Социально-психологический образ фикрайтера. [Электронный ресурс] // Тестограф: [сайт]. [2016]. URL: https://www.testograf.ru/ru/oprosi/arhiv/4a48c2bce37474e66.html (дата обращения: 25.09.17).

УДК 378: 331.54: 304

РЕАЛЬНЫЕСТУДЕНЧЕСКИЕ ПРОЕКТЫ КАК СПОСОБ ПОДГОТОВКИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ушакова Н.В., канд. эконом. наук, доц.
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

В Тульском государственном университете в рамках преподавания курса «Управление проектами» с 2014 г. имеется опыт выполнения студенческими командами реальных проектов, самостоятельно задуманных и выполненных в течение семестра. Идея этого эксперимента родилась из опросов студентов и работодателей [1], в которых они отмечали недостаток социальных навыков, неумение работать в коллективе, недостаточную подготовленность к практической деятельности.

В эксперименте участвовали студенты 3 курса специальности «Менеджмент организации», от 1 до 3 групп ежегодно. За 4 года выполнено 25 проектов, прием один из них – эскиз памятника Семену Дежневу на Чукотке – занял 1 место на Всероссийском конкурсе.

Интересно, как в первый год проведения эксперимента изменялось отношение студентов к этому новшеству (рис. 1). Опросы проводились с интервалом в две недели. Чем дальше продвигалась работа, тем сильнее становилась заинтересованность студентов, рассеивались первоначальные опасения. Этому способствовала также целенаправленная работа с опасениями.

В последующие годы на первую лекцию в начале семестра приходили гости с предыдущего курса, да и студенческая молва делала свое дело, так что уровень опасений никогда больше не был так высок, как в первый год.

Рис. 1. Результаты опроса студентов
(1 – 20 февраля, 2 – 6 марта, 3 – 20 марта 2014 г.)

В целом студенты участвуют в этих проектах довольно активно и с удовольствием, хотя встречаются, конечно, случаи, когда слабоуспевающие или

плохо посещающие занятия студенты не справляются с этой работой, пытаются представить "бумажный" проект в место реального или работать в одиночку, а не в команде (рис.2).

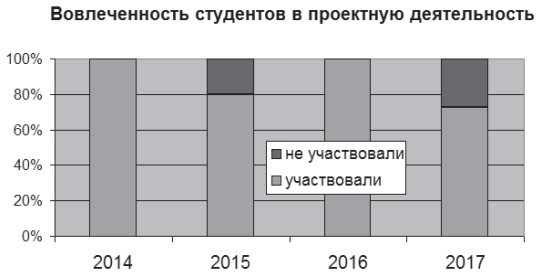


Рис. 2. Доля студентов, выполнивших реальнее проект, от общей численности групп, изучающих курс «Управление проектами»

Средняя численность команд составила 3,6 (от 2 до 7 человек). Студенты самостоятельно определяли цели и содержание проектов. Приятной неожиданностью стало значительное преобладание благотворительных проектов (рис. 3), связанных с детьми, школой, охраной окружающее среды.

Рис. 3. Количество проектов разной направленности

Эксперимент следует признать удачным. В осеннем семестре 2017 г. предпринята попытка распространить эту практику на междисциплинарные проекты с участием студентов других специальностей и факультетов.

Выполнение реальных проектов дает студентам ценный опыт самостоятельной, полностью завершенной работы, развивает социальные навыки,

укрепляет их уверенность в себе. В сочетании с правильной организацией производственной практики [2] это способствует лучшей адаптации к будущей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Ушакова Н.В., Жукова М.В. Анализ результатов обучения во всероссийской школе «капитализация знаний в условиях социально-ориентированной экономики» // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2011. № 3-2. С. 184-193.

2. Михалева Е.П., Болдырева Р.Ю. Организация практики при подготовке бакалавров менеджмента // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2016. № 3-1. С. 141-154.

УДК 378.37:61

ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ КУРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Чальцева Т.А., канд. ист. наук, старший преподаватель, начальник центра трудоустройства выпускников

ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет Минздрава России»

В современном мире одним из критериев перемещения людей в социуме по социальной стратификации является благополучное трудоустройство.

Сложность экономического развития, объективно связанная с естественными процессами кризисов, требует постоянного совершенствования области интеграции молодых кадров в рыночное пространство. С одной стороны это связано с возрастающими требованиями работодателей к подбору кадров и, соответственно,к качеству подготовки выпускников, а с другой – с совершенствованием системы содействия трудоустройству выпускников, направленное на их адаптацию к быстроменяющимся условиям рынка труда.

Актуальность комплексного подхода в содействии трудоустройству выпускников для КГМУ – ведущего вуза Курского региона, очевидна.

Кроме развития самоориентации и самореализации выпускников КГМУ в современных условиях стоит обратить внимание на необходимостьсодействия трудоустройству выпускников по специальности, что обусловлено освоением профессиональных компетенций для успешной деятельности в условиях профессиональной деятельности. Именно поэтому объективная оценка деятельности образовательных учреждений и качества подготовки выпускников в современных условиях происходит по эффективности трудоустройства.

Очевидно и то, что развитие практики трудоустройства выпускников КГМУ обеспечивает результативность выхода наших выпускников на рынок труда. Цельработы ЦТВ КГМУ – социализация абитуриентов, студентов и выпускников в рамках действенногоресурсного, информационного, организаци-

онного, методического пространства взаимодействия с работодателями, службами содействия занятости, органами исполнительной власти Курского региона и других регионов РФ.

Эффективность трудоустройства выпускников КГМУ в настоящее времяопределяется следующими установками:

-активная работа ЦТВ КГМУ по организации профессиональных мероприятий с широкой квалификационной и географической площадкой работодателей;

- работа центра трудоустройства выпускников КГМУ, направленная на адаптацию выпускников к современному рынку труда;

- реализация механизма координационно-организационной функции ЦТВ в содействии трудоустройству выпускников КГМУ;

- презентация и распространение научно-методических работ ЦТВ, а также ихактуализация;

- изучение передового опыта в рамках современного профессионально-образовательного пространства в вопросах эффективного содействия трудоустройству выпускников;

- поддержка связи с выпускниками прошлых лет для формирования эффективной системы профессионального образования, отвечающей потребностям рынка труда.

Важно отметить, что Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы от 29 декабря 2014 г. и прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, разработанный Министерством экономического развития РФ, предусматривают комплексное формирования гибкой системы профессионального образования, отвечающей требованиям рынка труда и потребностям модернизируемой экономики. Что естественным образом должно привести к усовершенствованию образовательных программ, а также материально-технического оснащения процесса обучения.

Молодой специалист, даже с отличием закончивший вуз, на первоначальном этапе вступления в трудовую деятельность, как показывает практика, испытывает множество проблем в процессе адаптации полученных знания к предстоящей трудовой деятельности.

Именно поэтому, вопрос оценки своих профессиональных качеств выпускниками является предметом постоянного внимания ЦТВ Курского государственного медицинского университета.

Несмотря на субъективный характер оценки выпускниками полученных знаний в университете, совершенно очевидно, что это серьезный эмпирический материал, позволяющий корректировать работу университета. Мониторинг удовлетворенности выпускников нашего вуза полученным образованием преследует своей цельюпроизвести анализ оценки удовлетворенности выпускников качеством полученного образования в КГМУ. Информационной базой исследования является анкета оценки удовлетворенности выпускников качеством полученного образования.

Итоги данного исследования показали, что уровень удовлетворенности выпускников КГМУ качеством полученного образования остается высоким, при этом наблюдается положительная динамика результатов данного мониторинга.

Таким образом, реализация национального образовательного проекта «Образование», в основе которого лежит повышение качества образования, т.е. внедрение в учебный процесс новых информационно–коммуникационных технологий, обеспечение стабильной материальной базы учебного заведения на основе введения новых принципов финансирования и самостоятельного управления и многое другое являются необходимыми условиями подготовки конкурентоспособных кадров на рынке труда.

Кадровые потребности рынка в квалифицированных специалистах могут быть удовлетворены только соответствием образовательных программ кадровым и развитие партнерских связей между учебным заведением и работодателями, что является приоритетным направлением работы Курского государственного медицинского университета. При этом первостепенным является адаптация профессионального образования к региональному рынку труда в условиях социального партнерства, что служит повышением эффективности трудоустройства выпускников в целом. Социальное партнерство – это взаимодействие работодателей, общественных организаций, государственных органов власти (в сфере образования, труда и занятости), учреждений профессионального образования, профессионально-педагогического сообщества и граждан, взаимодействующих на основе взаимного учета интересов в целях повышения эффективности профессионального образования и удовлетворения спроса рабочей силы на рынке труда [1].

Таким образом, социальное партнерство – это общегосударственное объединение интересов для решения проблемы занятости населения и улучшения качества профессиональной подготовки в высшем и среднем образовании.

В условиях модернизации нашей страны есть все основания для переоценки и переосмысления роли выпускников высшего и среднего профессионального образования для будущего экономического потенциала страны. Поэтому трудоустройство выпускников после обучения является важным не только для самих студентов Курского государственного университета, но и для вуза, так как одним из основных критериев эффективности работы, в том числе и престижности вуза, является востребованность его выпускников и уровень их трудоустройства.

На современном этапе пороговое значение доли трудоустройства выпускников Курского федерального округа – 75%. КГМУ превышает пороговое значение на 5% и имеет лидирующие позиции по данному показателю эффективности работы, не только в регионе, но и в России. Так доля выпускников лечебного и педиатрического факультетов, работающих по специальности, в среднем составляет 95,7 %.Стоит отметить и долю трудоустройства выпускников по специальностям: фармация – 88.8 %; химические технологии – 85.1 %; экономика и управление – 79 %; клиническая медицина –78.7 %; социальная работа –77.1 %, что указывает на востребованность профессий, по которым Курский государственный медицинский университет готовит специалистов.

Сегодня выпускники Курского государственного медицинского университета востребованы в различных сферах здравоохранения, медицинской науки, в учреждениях управления и социальной защиты, бизнесе, экономике. На 1 выпускника медицинской специальности приходится 7-8 вакансий из различных регионов. Свыше 40 % выпускников медицинских специальностей трудоустраиваются на территории базового – Курского региона. По оценкам работодателей 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.

Важно отметить, что система содействия в трудоустройстве выпускников КГМУ с каждым годом совершенствуется, а значит, расширяет возможности трудоустройства и профессионального становления выпускников. В дальнейшем, заинтересованные обращения выпускников в центр трудоустройства КГМУ будут откликаться прочным созданием фундамента будущей карьеры специалистов.

Список литературы

1. ЛазаренкоВ.А., д.м.н.; ОхотниковО.И., д.м.н.; ШульгинаТ.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. 43-45. URL.: http://innomagazine.ru/arhiv-nomerov.

УДК 377:378:37.022

ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И СТРАТЕГИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПОРТФОЛИО КАК СПОСОБА ОЦЕНИВАНИЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Черненко Л.М., магистрант

ГАОУ ВО г. Москвы «Московский городской педагогический университет»

В данной статье хотелось бы рассмотреть портфолио с позиции достоинств как количественный и качественный индикатор подтверждения компетенций, как способ объективной, прозрачной системы оценивания, как способ квалиметрии в образовании и науке. В конечном счёте, такой вид портфолио как учебно-студенческое способствует высокому оцениванию потенциального работника и его эффективному карьерному росту.

Важной частью системы контроля достижений учащегося считает портфолио С. И. Старикова, которая рассматривает учебные портфолио как «специальное образовательное пространство (место), где происходит совместная работа по накоплению, систематизации, анализу и представлению каждым учащимся своих результатов и достижений за определённый период времени», как гарант сотрудничества педагога с учащимся, их взаимопонимания и взаимного

уважения [8]. В данном случае цель преподавателя при работе со студентом – повысить его значимость в собственных глазах, помочь завоевать авторитет у преподавателей, положить начало для творческого роста, самостоятельности в работе, приобщить к участию в научных и общественных мероприятиях, которые и являются составной частью портфолио при трудоустройстве на работу.

В структуру портфолио педагога, преподавателя, сотрудника научной сферы помимо общих сведений входят те документы, которые доказывают эффективность по следующим разделам деятельности (муниципальных, региональных, федеральных, всероссийских уровней – здесь также присутствует некая градация): 1). Научная деятельность (проблемно-исследовательская): дипломы и сертификаты выступлений на конференциях и круглых столах, написанные и опубликованные статьи; 2). Практико-ориентированная деятельность: изучение проблемы, проведение исследований и выстраивание прогнозов по данной теме, их публичное представление; 3). Общественные и творческие достижения: благодарственные письма и похвальные листы, медали, значки; 4). Социальное проектирование («вид деятельности, технология достижения ожидаемого результата, утверждение проектного мышления, применение проектного подхода при организации работы» [6]): собрание проектных реализованных работ и инновационных идей, описание основного содержания проекта по решению социальных задач и проблем; 5). Свидетельства общего развития (школы, форумы, курсы). Наряду с этим портфолио может содержать отзывы на деятельность (коллег, сторонних экспертов, письма начальников, приглашения для проведения мастер-классов, открытых занятий для молодых педагогов, благодарности от учеников) и описание научного руководства работами, проектами, конкурсами, олимпиадами учеников, паспорта разработанных программ, курсов, кружков и объединений на базе учебной организации, методических рекомендаций, рефлексивную карту (с какими проблемами приходилось сталкиваться педагогу и как они были решены).

Открытые уроки можно также рассматривать как часть структуры портфолио, так как публичная тиражируемость опыта повышает качество образования, способствует обучению коллег, присутствующих на мероприятии.

То есть, все представленные выше документы относятся к виду обобщённого портфолио с последовательно усложняемым перечнем задач, которое «выполняет следующие функции: репрезентативную, коммуникативную, рефлексивную, оценочную, развивающую, селективную» [3]. К основным принципам составления и презентации портфолио можно отнести: системность в достижениях, качественно-количественное соотношение (участие в конкурсах должно сочетаться с победами, а уровень районных и областных конференций с международными), конкретно и полно предоставленные сведения, эстетическое и доступное для восприятия оформление. Каждый документ отражает индивидуальность самореализации, а в совокупности коллекция работ связывает отдельные усилия в конкретных областях в общую картину профессиональной деятельности.

Оценка эффективности сотрудника педагогической, научной сферы есть компетентностный подход, отражённый в Болонской конвенции, в Парижском

программном документе ЮНЕСКО «Реформа и развитие высшего образования» (1995), предусмотренный новыми ФГОС. Это продолжение накопленного опыта работы, готовность использовать полученное образование в деятельности с учащимися. Компетенцию принято определять как «совокупность знаний, умений, навыков и личностных качеств, обеспечивающих успешное выполнение профессиональной деятельности в определённой области» [2]. Компетенции могут быть: социальными, профессиональными, управленческими (в т.ч., знаниями и процессом их получения), организаторскими, коммуникативными, информационными, общекультурными, методическими, предметными (например, математическими или по оказанию ПМП) и другими. Компетентность – это и личное отношение к своим знаниям, умениям, навыкам. Я как педагог-практик придерживаюсь мнения, что «компетентность является многокомпонентной системой» [4]. К примеру, при достойном уровне специальных знаний педагога недостаточный уровень понимания важности ФГОС и применения IT-технологий как образовательных ресурсов не будет способствовать эффективному управлению учебной деятельностью и скажется на успеваемости учащихся. Компетенции рассматриваются педагогами в виде компонентов: когнитивного, праксиологического, личностного [9]. Когнитивный – это уровень знаний, развития интеллекта. Праксиологический (опытный) – это способность применить знания на практике. И личностный: понимание престижа своей профессии и действия, направленные на сохранение статуса.

Теперь отдельно рассмотрим вариант использования портфолио при трудоустройстве на работу. «Согласно современным воззрениям, именно портфолио – способ формирования и оценивания компетенций, отвечающий всем современным требованиям» [5]. Портфолио способно обеспечивать мониторинг профессионального роста работника, становление молодого специалиста в профессии через презентацию значимых результатов, их анализ комиссией. Наличие портфолио свидетельствует об интересе к своей профессии, о ценностном отношении к межличностной деятельности, о способности и о потенциале быть хорошим специалистом.

При длительной работе над портфолио повышается уровень культуры, которая включает согласно В.А. Мижерикову, помимо профессионально-этических норм, духовных ценностей также и «совокупность зрелости и развитости социально значимых личностных характеристик, реализованных в его профессиональной деятельности» [7]. Портфолио в итоге показывает культуру умственную, культуру самообразования, культуру общения, культуру отношения к своему делу, коллегам, подчинённым.

Учащемуся собрание досье помимо приобретения навыков исследовательской работы, поиска информации, помогает критично оценивать свои силы, ориентироваться на практические занятия, заранее планировать карьеру, находить интересные мероприятия. Портфолио, включающее в себя свидетельства о дополнительном образовании, о получении над профессиональных знаний (например, иностранный язык, курсы IT-грамотности, вождения автомобиля, копирайтинга), прохождении стажировок, делает выпускника на рынке труда конкурентноспособнее его одногруппников.

Портфолио удачно вписывается в дуальную систему образования (обучение работой - совмещение теоретической подготовки с практикой на будущем месте работы). Недостаток в работе именно практических знаний и навыков, а вовсе не теории, «признаёт и большая часть молодых специалистов (56 %), и абсолютное большинство работодателей (91 %)» по результатам опроса ВЦИОМа от 13. 07. 2016 г. [1]. Признание портфолио как практической части – это импульс студенту проявлять свою активность, и бесценная возможность построить карьеру с нуля. Это визитная карточка соискателя места работы, выставляющая его компетенции наглядно и с лучших сторон.

Мною было проведено социологическое исследование, показавшее, что к формированию портфолио как способу оценивания положительно относится большинство преподавателей, студентов. Мною опрошено 33 студента и 19 педагогов во время участия в конференции Института СПО им. К. Д. Ушинского (Московского городского педагогического университета) – XXI Межрегиональных Педагогических чтениях «К. Д. Ушинский и русское национальное образование. Исторические уроки, идеи и современность», посвящённых великому педагогу К. Д. Ушинскому. К третьему курсу многие имеют достижения и приступают к формированию папки (60 % - 20 студентов). Сравнительный анализ ответов студентов и педагогов показал, что педагоги более мотивированы к победам и сами предлагают участвовать в конкурсах и конференциях (90 % - 17 педагогов). Из анализа опроса также следует, что студенты 3 и 4 курсов считают для себя важным участвовать в мероприятиях и в будущем готовы продолжать собирать портфолио, если это будет служить продолжению обучения и помогать в работе (80 % - 26 студентов). Одобряют портфолио как метод контроля и оценивания компетенций 40 % студентов и педагогов (17 человек), ещё столько же интересуются его созданием как методом изучения учебного материала. И 20 % (9 человек) относятся к портфелю достижений как к дополнительному образованию.

Таким образом, сегодня мы, Педагоги, можем продолжать способствовать развитию общей системы оценки портфолио как метода квалиметрической оценки и его применения студентами и выпускниками средних и высших учебных заведений при трудоустройстве на первое место работы.

Список литературы

1. Всероссийский центр изучения общественного мнения [Электронный ресурс]: пресс-выпуск № 3152 Высшее образование: контроль не ослаблять, качество повышать.URL: http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115775.

2. Горбунова Т.В. Бахлова Н.А. Требования к структуре портфолио в контексте обеспечения эффективной оценки компетенций специалиста // Вестник ЗабГУ. 2014. № 4 (107). С. 19-25.

3. Гюрова В.Т. ,Зелеева В.П. Портфолио в системной оценке качества образования // Гуманитарные науки. Учёные записки Казанского университета. 2012. Том 154, кн. 6. С. 280-287.

4. Изотова Л.Е., Романов Д.А. Модели факторов риска недостаточной образованности // Учёные записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2014. № 4 (110). С. 56-59.

5. Портфолио в системе мониторинга личностно-профессионального развития педагога / Л.Е. Изотова, [и др.] // Научно-теоретический журнал «Учёные записки», № 12 (118). 2014. С. 92-95.

6. Луков В.А. Государственная молодёжная политика: российская и мировая практика реализации в обществе инновационного потенциала новых поколений: науч. монография. М.: Социум, 2013. 718 с.

7. Мижериков В.А., Ермоленко М.Н Введение в педагогическую деятельность: учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений. М.: Педагогическое общество России, 2005. 268 с.

8.Старикова С. И. Использование технологии портфолио // Инновационные проекты, программы, подходы. Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2014. № 4. С. 70- 72.

9. Тумашева О.В., Берсенева О.В. Комплексное методическое портфолио как средство мониторинга формирования методических компетенций будущих учителей математики // Науковедение. 2015. Том 7, № 5. С. 1-15. URL: http://naukovedenie.ru/PDF/06PVN515.pdf.

УДК 378

КОМПЕТЕНТНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА КАК УСЛОВИЕ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Шабалина Е.П., канд. пед. наук, доц.

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

Формирование нового социально-экономического пространства в России вызвало потребность в целом ряде специальностей и профессий. Степень востребованности профессии на рынке труда отражают в статистических данных городские Центры занятости населения: высокая востребованность – постоянный запрос работодателя на специалиста.

Современный рынок труда предъявляет новые требования к соискателям: готовность к непрерывному самообразованию, деловым коммуникациям, гибкость, способность к принятию ответственных решений, критическому мышлению и т.д. При этом требования работодателей формулируются в формате: способность, готовность, компетентность выпускника.

По мнению Ю.Л. Хотунцева, компетентный специалист предвидит изменения, устремлен в будущее, ориентирован на самостоятельное образование [3].

Компетентности выражают функциональный уровень способностей личности, формируемый системой знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида профессиональной деятельности.

Разными авторами компетентность рассматривается как адекватная ориентация человека в различных областях ее деятельности: работе, учебе, культуре, политике, здоровье, окружающей среде, образовании. Учитывая разнообразие подходов к содержанию понятия «компетентность», в научной литературе предпринята попытка структурировать компетентности на три группы:

– компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности;

– компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми;

– компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах.

В.Ю. Кричевский приводит основные признаки понятия компетентности: наличие знаний для успешной деятельности, понимание значения этих знаний для практики; набор операционных умений; владение алгоритмами решения трудовых задач; способность творческого подхода к профессиональной деятельности [2].

По мнению М.А. Чошанова, «компетентность = мобильность знаний + гибкость метода + критичность мышления» [4].

Компетентность как характеристика специалиста, его способности к эффективной профессиональной деятельности стала основой компетентностного подхода, представляющий собой совокупность общих принципов, определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов, и предполагающий реализацию принципов динамичности, субъективности, целостности. Формирование компетентности у студентов рассматривается как поэтапный процесс, который имеет определенные особенности:

– процесс формирования компетентности происходит в условиях высшего профессионального учебного заведения по специальностям;

– за период обучения у студентов, как будущих специалистов, формируется профессиональная культура, креативное мышление [1].

Вуз как субъект рыночных отношений заинтересован в том, чтобы образовательные программы соответствовали требованиям современного рынка труда, а выпускники вуза были компетентными специалистами.

В подготовке профессионально-компетентного специалиста большое значение имеет ряд условий:

Основными условиями развития профессиональной компетентности студентов являются:

– организационно-управленческие (учебный план, семестровые графики, составление расписания, выработка критериев определения уровня компетентности, материально-техническое оснащение образовательного процесса);

– учебно-методические (отбор содержания занятий, интеграция различных курсов, выделение ведущих идей);

– технологические (контрольно-оценочные, организация активных форм обучения, определение групп умений входящих в компетентность, использование инновационных технологий);

– психолого-педагогические (осуществление диагностики развития студентов, система стимулирования мотивации учения, определение критериев компетентности, рефлексивно-оценочный этап).

Вуз заинтересован в изучении рынка труда, так как он определяет внешние требования и критерии качества образования, что определяется в виде спроса на профили подготовки [6].

В соответствии с этим, спрос на специалистов прослеживается через мониторинг требований работодателей, который помогает скорректировать дисбаланс между требованиями, предъявляемыми к специалистам со стороны работодателей и качеством подготовки выпускников высшей школы.

Исследования требований работодателей (руководителей системы СПО) к подготовке педагогов профессионального обучения показали, что современные работодатели заинтересованы не только в профессиональных знаниях и умениях выпускников вуза, но и в определенных личностных качествах, способности к сотрудничеству, работе в «команде», целеполаганию, планированию, организации действий по решению профессиональных проблем; готовности к профессиональному росту и непрерывному самообразованию.

В целях организации эффективной работы по содействию профессиональному становлению студентов и выпускников, повышению их конкурентоспособности и адаптации к рынку труда, занятости обучающихся и трудоустройство выпускников в Алтайском государственном гуманитарно-педагогическом университете имени В.М. Шукшина центром «Карьера» ведется следующая систематическая работа:

– информирование студентов о состоянии рынка труда и вакансиях педагогических работников Алтайского края в течение всего учебного года на сайте вуза, социальных сетях, информационных стендах факультетов;

– организация участия студентов и выпускников в краевых и городских проектах;

– организация и проведение мероприятий при участии организаций-работодателей, органов службы занятости населения города Бийска и других.

Успешное включение молодых специалистов в профессионально-кадровую структуру занятости свидетельствует об эффективности их подготовки. Сам факт трудоустройства обеспечивает возможности экономического роста Алтайского края.

Жизненные планы выпускников после окончания вуза и их стратегии в целом достаточно определенные [5].

Готовность молодого специалиста к профессиональной деятельности обосновывается в качестве решающего условия быстрой адаптации к условиям труда, дальнейшего профессионального совершенствования [7].

Важными каналами для трудоустройства (38,1 %) молодые специалисты считают помощь университета через работу центра «Карьера» АГГПУ им. В.М.

Шукшина, государственное распределение, рекомендации родственников, друзей (30,9 %), а 30 % рассчитывают только на свои силы, обращаясь непосредственно к работодателям, 5,1% в кадровые агентства.

Получение второго образования, в настоящее время, превращается в норму жизни для формирования собственной конкурентоспособности на рынке труда [8].

29,9 % выпускников планируют продолжить дальнейшее обучение в магистратуре, аспирантуре. Самое большое количество опрошенных, желающих продолжить обучение и получить второе образование, зафиксировано у студентов-выпускников факультета отечественной и зарубежной филологии (50 %) и выпускников факультета истории и права (35 %).

По результатам исследования, тенденция распределения выпускников университета на рынке труда сохраняется как на региональном, так и на общероссийском уровне. Несмотря на дефицит педагогических кадров в Алтайском крае, выпускники университета фактически работают в образовательных организациях.

Таким образом, для современных социально-экономических условий характерна востребованность современного компетентного специалиста.

Список литературы

1. Дружилов С.А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход // Сибирь. Философия. Образование. Новокузнецк, 2005 (выпуск 8). С. 26.

2. Кричевский В.Ю. Профессия – директор школы. М., 2004. 271 с.

3. Хотунцев Ю.Л. Проблема формирования технологической культуры учащихся // Педагогика. 2006. № 4. С. 10.

4. Чошанов, М.А. Дидактическое конструирование гибкой технологии обучения // Педагогика. 1996. № 2. С. 68.

5. Шабалина Е.П. Развитие профессионального самоопределения будущего учителя в системе «школа-педвуз»: Автореф. дис. канд. пед. наук. Бийск, 1998. 17 с.

6. Шабалина Е.П. Самостоятельная работа студентов заочной формы обучения как фактор повышения профессиональной компетентности // Развитие личности в образовательном пространстве: труды 12-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 75-летию ФГБОУ ВПО «АГАО» (Бийск, 28 марта 2014 г.): в 2-х частях. Часть 1 / Алтайская гос. академия обр-я им. В.М. Шукшина. Бийск: ФГБОУ ВПО «АГАО», 2014. С. 170-175.

7. Харченко В.В., Шабалина Е.П. Формирование технологической компетенции будущего учителя технологии // Модернизация профессионально-педагогического образования: тенденции, стратегия, зарубежный опыт: материалы международной научно-практической конференции; г. Барнаул, 13-15 октября 2014 года / под ред. М.П. Тыриной. Барнаул: АлтГПА, 2014. С. 213-217.

8. Харченко В.В., Шабалина Е.П. Самостоятельная работа студентов как условие формирования технологической компетенции // Мир науки, культуры, образования. Горно-Алтайск, 2015. № 1 (50). С. 137-140.

УДК 378

КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ АГГПУ им. В.М. ШУКШИНА

Шабалина Е.П., канд. пед. наук, доц.

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

Развитие современного российского общества характеризуется высокой степенью нестабильности рыночной среды.

Для успешного функционирования экономики нужны гибкие и мобильные профессиональные кадры, обладающие высоким уровнем знаний, способные к восприятию нового. Именно выпускники высших учебных заведений должны быть востребованными на современном рынке труда.

Для выявления намерений выпускников после окончания университета был задан вопрос о ближайших планах трудоустройства после получения диплома о высшем образовании.

По мнению большинства респондентов (78,8 %) высшее образование значительно расширит возможности трудоустройства. Выпускники с уверенностью смотрят в будущее, и большинство студентов университета планируют трудоустройство сразу же после окончания вуза, более того, основная часть выпускников уже определилась с местом постоянной работы, а часть – продолжила работу после педагогической практики временно замещая педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края.

В Алтайском государственном гуманитарно-педагогическом университете имени В.М. Шукшина основными задачами центра «Карьера» являются оказание помощи и содействие трудоустройству студентов, выпускников вуза, их адаптации к условиям регионального рынка труда и постдипломное сопровождение молодых специалистов.

В целях организации эффективной работы по содействию профессиональному становлению студентов и выпускников, повышению их конкурентоспособности и адаптации к рынку труда в АГГПУ им. В.М. Шукшина ведется следующая систематическая работа:

– взаимодействие университета с муниципальными образовательными организациями Алтайского края.

В нашем университете ежегодно проходят встречи работодателей со студентами-выпускниками целевого обучения. Система работы с муниципальными образовательными организациями Алтайского края через встречи «Землячеств», круглые столы, проектные семинары позволяет решить вопросы, как

временного замещения педагогических работников, так и увеличения трудоустройства выпускников, и их закрепление на местах в системе образования.

В рамках «Землячества» у студентов имеется уникальная возможность прямого общения с представителями муниципальных образовательных организаций Алтайского края, потенциальными работодателями.

– взаимодействие университета с КГБУ ДПО «Алтайский институт повышения квалификации работников образования», Ассоциацией молодых педагогов Алтайского края, Алтайской краевой организацией «Учитель года Алтая».

Для оказания помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении в университете разработана и реализуется программа комплексного сопровождения профессиональной поддержки молодых специалистов в течение трех лет после окончания вуза.

Используются следующие формы работы: индивидуальные консультации, интернет-консультации, реализуется школа передового опыта, проходят тренинги, круглые столы, мастер-классы, семинары-практики, проектные семинары, вебинары, дистанционные семинары и конкурсы методических разработок, научно-исследовательских работ педагогов, социальных педагогов, психологов сферы дошкольного и начального образования.

Университет входит в краевой проект «Университет» молодого педагога Алтайского края. С целью выявления и распространения лучшего передового педагогического опыта молодых педагогов Алтайского края в АГГПУ им. В.М. Шукшина актуальны встречи выпускников с Ассоциацией молодых педагогов Алтайского края, Алтайской краевой организацией «Учитель года Алтая», способствующие повышению уровня методической подготовки молодых педагогов-выпускников нашего университета.

– взаимодействие университета с КГКУ «Центр занятости населения ЦЗН г. Бийска» и ГУ «Алтайское региональное отделение Фонда социального страхования РФ».

Взаимодействие с территориальными органами занятости населения заключается в изучении кадровых тенденций, анализе и прогнозировании потребностей работодателей, изучение спроса на специалистов по профилям и направлениям выпуска обучающихся, участие в совместных мероприятиях, регулярном проведении встреч, семинаров-практикумов, тренингов, разработке единой технологии мониторинга обращения выпускников в службу занятости.

Система работы университета с Алтайским региональным отделением Фонда социального страхования обеспечивает выпускникам и молодым специалистам поддержку по вопросам социально-правовой защиты выпускников на рынке труда.

Особенности развития системы образования в Алтайском крае обусловлены высокой долей сельских малочисленных и малокомплектных школ. Благодаря Губернаторской грантовой поддержке, 19 молодых педагогов, являющиеся победителями краевого конкурса на получение единовременного пособия в размере 200 тыс. рублей из числа выпускников 2015, 2016 года, работают по

специальности в муниципальных малокомплектных общеобразовательных организациях Алтайского края.

Университет предоставляет выпускникам дополнительные образовательные возможности посредством их участия в программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки в рамках преподаваемых дисциплин с целью расширения педагогических возможностей. 15 молодых учителей-выпускников прошли данные курсы.

В настоящий момент мы можем говорить о целостной системе содействия трудоустройству выпускников АГГПУ им. В.М. Шукшина не только в процессе трудоустройства, но и в процессе последующего сопровождения в профессиональном становлении.

Список литературы

1. Харченко В.В., Шабалина Е.П. Формирование технологической компетенции будущего учителя технологии // Модернизация профессионально-педагогического образования: тенденции, стратегия, зарубежный опыт: материалы международной научно-практической конференции; г. Барнаул, 13-15 октября 2014 года / под ред. М.П. Тыриной. Барнаул: АлтГПА, 2014. С. 213-217.
2. Шабалина Е.П. Развитие профессионального самоопределения будущего учителя в системе «школа-педвуз»: дис. канд. пед. наук. Бийск, 1998. С. 52.
3. Шабалина Е.П. Развитие профессионального самоопределения будущего учителя в системе «школа-педвуз»: Автореф. дис. канд. пед. наук. Бийск, 1998. 17 с.
4. Шабалина Е.П. Управление профессиональным самоопределением будущего учителя в системе «школа-педвуз» / Педагогическое образование на Алтае. 1999. № 1. С. 362-367.
5. Шабалина Е.П., Н.И. Трубникова Перспективные направления организации профориентационной работы в соответствии с требованиями ФГОС // Мир науки, культуры, образования. Горно-Алтайск, 2016. № 1 (56). С. 109-111.

УДК 378

РАЗВИТИЕ ЗАОЧНОГО И ВЕЧЕРНЕГО ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ГАРАНТИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Шадский Г.В., д-р техн. наук, проф., Горелов А.С., канд. техн. наук, доц.
ФГБОУ ВО "Тульский государственный университет"

В 1891 г. при Чикагском университете было создано первое заочное отделение. Потом заочную форму обучения стали использовать другие американские университеты, а в XX столетии она приобрела широкое распространение в европейских странах.

В 1926-27 гг. при МГУ, механическом институте им. М. В. Ломоносова, сельскохозяйственной академии им. К. А. Тимирязева и др. открылись заочные отделения.

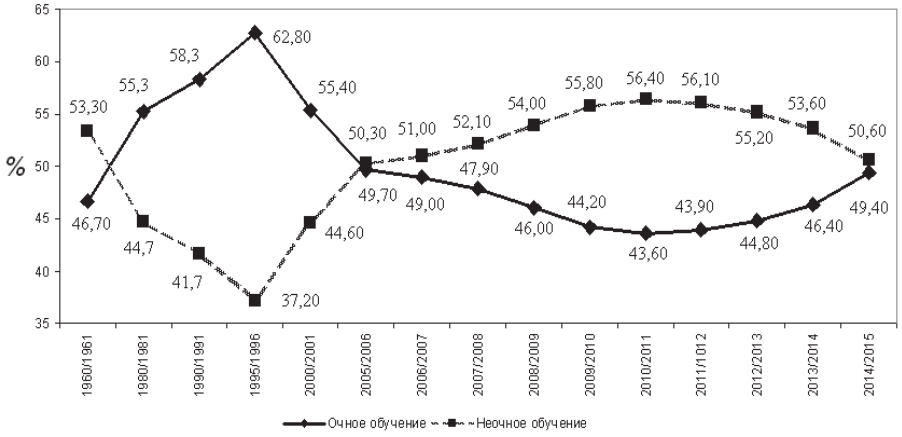
В 1929-32 гг. создаются крупнейшие заочные институты: Всесоюзный индустриальный (Москва), Ленинградский индустриальный, Всесоюзный финансово-экономический (Москва) и др.

Постановлением СНК СССР "О высшем заочном обучении" (29 августа 1938г.) были определены номенклатура специальностей для системы заочного обучения и сеть самостоятельных заочных вузов; для заочников установлены дополнительные оплачиваемые отпуска по месту работы.

К середине 60-х гг. в СССР насчитывалось 11 самостоятельных заочных высших учебных заведений.

Спрос на заочное обучение в России в последние годы сильно вырос. Особенно эта тенденция стала заметна в кризисные 2008-2009 гг. Тогда, только на заочных отделениях в российских вузах обучались 3,5млн. студентов.

Начиная с 2000 г. большая часть российских студентов учится неочно. В настоящее время около 51 % студентов учатся заочно и очно-заочно, а очно - чуть более 49 % (рисунок).



Соотношение числа студентов очных и неочных форм обучения российских вузов (до 1991 года – РСФСР), %

Пик студенческого контингента в 7,5 млн. человек пришелся на 2008 г. С этого времени число студентов в силу демографических причин начало стремительно убывать. В 2014 году в российских вузах уже училось 5,2 млн. студентов. По прогнозам до 2021 года студенческий контингент будет и дальше снижаться – до 4,1-4,2 млн. человек.

В 1990 году в РСФСР на бюджетных местах училось 2,8 млн. студентов, в 2014 году - всего 2 млн. студентов.

Число студентов, обучающихся на бюджетной основе, уже в 2014 г. практически достигло нижнего предела, определенного Законом "Об образовании в Российской Федерации", согласно которому на бюджетной основе должно

учиться не менее 800 человек на 10000 человек населения в возрасте 17-30 лет (ст. 100, п. 2).

Минобрнауки России был вынужден увеличить бюджетный прием. Министерством основное внимание уделяется бюджетному приему на очное обучение, а бюджет заочного обучения наполняется по остаточному принципу. Этим в последние годы в условиях демографического спада объясняется сближение численности студентов очного и неочного обучения (см. рисунок).

Работодатели берут на работу преимущественно работников с высшим образованием. В Москве работников с высшим образованием - 50%, в Санкт-Петербурге – 44,6%. В 2013 году в России 31,7 % занятых имели высшее образование, в США – 54%. В 2015 г. в России примерно 40 % работающих мужчин и 57% женщин в возрасте 25-29 лет имели высшее (оконченное или неоконченное) образование [1].

В 2013 г. в среднем по специальности стали работать свыше 65 % выпускников высших учебных заведений, 54,6 % выпускников учреждений СПО. Около 35 % выпускников учреждений среднего профобразования поступали в последние годы в вузы сразу после выпуска, даже не выходя на рынок труда, а еще примерно 35 % делали это в течение 5 лет после окончания учебы [1].

Согласно Закону "Об образовании в Российской Федерации" студенту предоставляется право на "совмещение получения образования с работой без ущерба для освоения образовательной программы, выполнения индивидуального учебного плана" (ст. 34). Однако Трудовой Кодекс РФ (ст. 173) обязывает работодателей предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка только студентам очно-заочного и заочного обучения (40 дней на первом и втором курсах и 50 дней на последующих курсах, а также 4 месяца для выполнения выпускной квалификационной работы). Очники такой гарантии не имеют. Учебный план очника не приспособлен для совмещения аудиторных занятий с работой.

Факультет вечернего и заочного обучения Тульского государственного университета (ФВЗО ТулГУ) позиционирует себя, как подразделение классического (контактного, а не дистанционного) обучения. Более 90% студентов ФВЗО учатся платно.

Успеваемость заочников сравнима с успеваемостью очников.

Условия сдачи задолженностей для заочников - лучше, чем у очников, что обеспечивается вносимым деканатом ФВЗО каждый семестр приказом "О мерах по обеспечению сохранности контингента студентов ФВЗО", согласно которому задолжник каждый семестр имеет трехмесячный непрерывный период пересдач.

Повторное платное изучение отдельных дисциплин востребовано заочниками и реализуется параллельно учебному процессу.

ТулГУ имеет самую большую номенклатуру направлений подготовки технических специалистов по безотрывным формам в Центральном регионе. С 2002 по 2012 гг. число специальностей на ФВЗО увеличилось с 24 до 46. После перехода на бакалавриат с 2011 по 2016 гг. число профилей направлений бакалавриата увеличилось с 30 до 39.

ФВЗО открыл прием в платную очно-заочную и заочную магистратуру по 34 программам. Прием в магистратуру – стабилен. В настоящее время магистерскую подготовку ведут 20 выпускающих кафедр. В магистратуре учатся 257 чел. Решение об открытии магистратуры полностью себя оправдало. В декабре 2016г. впервые дипломы получили 40 магистров (в том числе дипломы с отличием – 22 магистра).

На ФВЗО решен вопрос достойной оплаты труда преподавателей.

Сумма расходов на оплату работы преподавателей и сотрудников кафедр составляет 50 % общей суммы средств на обучение, определяемой по каждому профилю направления бакалавриата, программе магистратуры, по каждой специальности и форме обучения как произведение стоимости платного обучения на общее число студентов (бюджетных и коммерческих), в т.ч. страховые взносы. Средства на обучение студентов ФВЗО представлены в табл. 1.

Таблица 1

Общая сумма средств на обучение студентов ФВЗО

Год	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ФВЗО, тыс.руб.	33.132	52.190	75.619	79.375	83.177	88.319	87.449	92.946	95.856	89.800

Резкое уменьшение общей суммы средств в 2016 г. обусловлено переходом со специалитета на бакалавриат.

Оплата работы преподавателей и сотрудников по очно-заочному и заочному обучению проводится в соответствии с вносимыми деканатом ФВЗО дважды за семестр приказами о надбавках к заработной плате. Сумма расходов точно определяется по текущему контингенту студентов.

Разработанная на ФВЗО система оплаты позволила решить проблему групп малой численности. Деканат ФВЗО организует коллектив преподавателей и сотрудников по оказанию образовательных услуг по общим гуманитарным, социально-экономическим, математическим, естественнонаучным и общепрофессиональным дисциплинам. Занятия по этим дисциплинам проводятся в больших потоках. Заведующие выпускающих кафедр успешно управляют обучением групп малой численности по специальным дисциплинам, поскольку квалифицированно определяют нагрузку (и размер оплаты труда) своих преподавателей.

Стоимость обучения, по некоторым направлениям ФВЗО, за учебный год (тыс. руб.) представлена в табл. 2 [2].

В ряде опорных вузов (Орел, Воронеж, Красноярск), где велико бюджетное финансирование, платное заочное обучение - незначимо для бюджета вуза и стоимость обучения - невысока.

Московские вузы имеют значительно более высокую оплату обучения заочников. На ФВЗО и сейчас учатся москвичи. ФВЗО работает в направлении активной рекламы заочного обучения в ТулГУ в московских СМИ, на "северах" и в Сибири.

Таблица 2

Стоимость заочного обучения в вузах России, тыс. руб.

Направление бакалавриата	ТулГУ (ФВЗО)	ТулГУ (Интернет-институт)	Тул. гос. педагогический ун-т	Белгородский университет	Орловский университет (опорный вуз)	Рязанский университет	Воронежский университет (21 тыс. студ.)	Воронежский технический университет (опорный вуз - 12 тыс. студ.)	Сибирский федеральный университет (Красноярск) (23 тыс. студ.)	Сургутский университет (8 тыс. студ.)	Университет дружбы народов (27 тыс. студ.)	МГТУ МАМИ (6тыс. студ.)	НИУ МЭИ
08.03.01. Строительство	40	37	--	--	19,53	--	--	--	19,7	70	--	75	--
09.03.01. Информатика и вычислительная техника	40	37	--	--	--	--	--	27,18	--	70	--	75	74
09.03.03. Прикладная информатика	40	--	--	37,6	19,53	--	41,4	--	--	--	--	--	84
03.03.02. Электроэнергетика и электротехника	40	37	--	--	19,53	--	--	27,18	18,7	70	--	75	74
15.03.01. Машиностроение	40	--	--	--	--	--	--	27,18	13,6	--	--	75	--
15.03.05. Констр. - технологическое обеспечение маш. производств	40	--	--	--	19,53	--	--	27,18	--	--	--	75	--
21.03.02. Землеустройство и кадастры	40	--	--	27,9	--	--	--	--	--	--	75	--	--

Окончание табл. 2

37.03.01. Психология	44	--	51,24	37,6	23,105	35,2	--	--	--	--	98	--	--
38.03.01. Экономика	38	35	--	39,2	23,105	32	47	27,18	29,7	60	99	75	69
38.03.02. Менеджмент	38	35	--	35,8	23,105	32	47	27,18	29,7	60	99	75	69
39.03.01. Социология	38	--	--	24,6	16,88	20	--	--	--	--	120	--	--
45.03.02. Лингвистика	38	--	60,4	42,5	--	31,5	42,5	--	--	--	126	--	--
49.03.01. Физическая культура	38	35	46,68	27,9	24,04	20	--	--	--	70	--	--	--

В нашем регионе заочное обучение востребовано по социальным причинам: оно позволяет работать и зарабатывать на жизнь, а при платном обучении – серьезно экономить.

Заочник осознанно решает проблему совмещения работы с обучением по нужному ему профилю, уже имеет место работы и хочет карьерного роста.

Список литературы

1.Клячко Т.Л. Высшее образование: больше, лучше или дешевле? // Демоскоп Weekly. 2016. С. 669-670.

2. Приказы о стоимости обучения. Электронные версии на сайтах вузов. 2016.

УДК 331.53:331.108.3

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Шехманова Е.А., студент

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

На данном этапе моей жизни проблема трудоустройства особенно актуальна, в следующем году, я окончу университет и окажусь на жестоком рынке труда. Система государственного распределения – ушла в прошлое, отсутствие опыта и связей, минимальные практические знания. Все это лежит грузом на моих плечах. На сегодняшний день молодежь представляет наиболее много-

численную группу безработных – более 30 % от общего числа зарегистрированных безработных. Кроме того, 25-28 % от общей совокупности безработной молодежи составляют выпускники учебных заведений [1, с. 62]. И что же мне делать дальше? Попробую ответить на этот вопрос, и разобраться в причинах таких показателей по безработице у молодежи, эту проблему рассматриваю на примере бюджетных работников.

Основной причиной проблем с трудоустройством я считаю нежелание выпускников работать по специальности: по последним данным Росстата, в России больше половины выпускников высших учебных заведений (55 процентов) работают не по той специальности, которая значится у них в дипломе. А для некоторых профессий эта доля доходит до 70–90 процентов.

Поэтому на основе собственных наблюдения и социологического опроса я пришла к вводу о том, что для бюджетных работников главная проблема не отсутствие вакансий, а нежелание работать при таких условиях. Хочу поделиться рядом причин, которые являются фундаментом этой проблемы:

1. Проблемы в системе образования:

А. Минимум практики, максимум теории. Может нужно наоборот? Или в равном количестве. Мы умеем слушать и писать, но не умеем работать.

Б. Вынужденная работа во время учебы, как результат пропуск большинства занятий и полное незнание своей профессии.

Большинство российских студентов-старшекурсников работают. Основной причиной совмещения учебы и работы является желание набраться опыта, а не потребность в финансовых средствах, отметили заведующий научно-учебной лабораторией исследований рынка труда НИУ ВШЭ Сергей Рощин и аналитик этой лаборатории Виктор Рудаков в исследовании «Совмещение учебы и работы студентами российских вузов» [2].

Вынуждена поспорить с данной статистикой, по личному опыту, из 50 опрощенных студентов, 60 % работают для обеспечения жизни,28 % занимаются любимым деломи,7 % не хотят учиться, только 3 % работают ради опыта, 2 % чтобы оплачивать обучение (написать метод опроса)

В. “Вода” в учебном плане, большое количество предметов “что бы были ” в связи, с чем малое внимание предметам по специальности.

Г. Обучение как бизнес.

Сейчас огромное количество курсов, возникает вопрос, зачем они, если наша система образования хорошо работает. Значит это не так, значит, людям не хватает полученных знаний. Ведь большая часть информации дается на самостоятельное изучение. Что дает почву для развития частных школ, колледжей, обучающих центров.

Д. Это был не мой выбор.

Стереотип о необходимости получения высшего образования. Руководствуясь этим убеждением, родители готовы запихнуть своего ребёнка в любой вуз, на любой факультет. Вот и получается, что многие студенты, осознав, что

находятся не в своей тарелке, начинают искать ту сферу деятельности, которая им по-настоящему интересна или просто будет приносить стабильный доход.

Е. Неосведомленность о перспективах и возможностях.

2.Проблемы в организациях:

А. Маленькая заработная плата

Ни для кого не секрет, что выпускники получают маленькие зарплаты. Что полностью не соответствует нашим потребностям, многие хотят создать семью, обзавестись жильем, но это практически невозможно. Большинство не хотят ждать много лет, для повышения своей квалификации и как следствие увеличения заработной платы.

Б. Излишней бюрократическая нагрузка.

Работники, к сожалению, тратят большую часть времени на ведение отчетности. Но медики хотят лечить, учителя учить, а полиция блюсти порядок. Мы не хотим погрязнуть в бумажной волоките.

В. Возможность трудоустроиться с помощью родителей или родственников на более перспективное место.

Г. Чрезмерные амбиции. “Мы отучились пять лет, мы минимум заслуживаем сидеть в кресле директора.”

Д. Незащищенность. Ученик, родители, посетители, пациенты всегда правы. Мы не имеем права дать отпор на оскорбления и издевательства, применении насилия . Конкретно учителя страдают от невоспитанности и вседозволенности детей, а так же их родителей. К счастью, в Госдуме разрабатывается законопроект о введении уголовной ответственности за насмешки и оскорбления педагогов в школе.

Решение проблем:

1. Тесный контакт вуза и работодателей.

Спрос рождает предложение, мы хотим учиться на тех, кто действительно необходим на рынке труда и в обществе в целом. Я учусь на 4 курсе, и единственный работодатель, который к нам приходил – представитель сети магазинов “Магнит”. Это ли не смешно? Ведь мой профиль педагогическое образование, я хочу учить детей, а не мыть полки с продуктами.

2. Создание единого интернет ресурса вакансий.

Да, существует огромное количество сайтов с объявлениями о работе, но их слишком много, и среди них большое количество мошенников, поэтому есть вероятность пропустить, то, что тебе подходит. Создание единого интернет ресурса с удобным интерфейсом и обратной связью с работодателем, значительно упростит поиск работы.

3. Обязать государственные и частные предприятия, в летний период предоставлять определенное законодательством количество мест (в зависимости от региона, формы и размера предприятия) для студентов.

Студенты смогут понять, как устроена та или иная деятельность, а работодатели в свою очередь, найти работников, подходящих именно им для дальнейшего трудоустройства.

4. Обязательная профориентация в школах. Мы должны знать, какие у нас варианты. К 11 классу ребенок сможет ознакомиться с разнообразием профессий, с плюсами и минусами конкретной работы, с помощью различных психологических тестов понять, какая именно деятельность ему ближе всего. Экскурсии на предприятия должны быть обязательными. Пусть это будет исключительно пассивное наблюдение, но в сознании ребенка уже сформируется представление о том, как что работает.

5. Рассмотрение о перераспределении нагрузи в учебном плане. У нас было время, что бы изучать все науки, это было в школе. Сейчас мы хотим получить профессию, и лучшим решением будет заменить предметы общего развития на специальные предметы, соответствующие выбранной специальности.

На основе статьи мы можем сделать вывод, что проблема трудоустройства, не только проблема на рынке труда, она берет свое начало еще школе. Для решения этой проблемы необходимо затронуть многие сферы жизни. Но в заключении хотелось бы обратить внимание на то, что предложенные решения осуществимы, для начала стоит обратить на них внимание.

Список литературы

1. Чернышева Н. И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения//Наука и экономика. 2011. № 1-5. С. 62-63.

2. Р. Н. Абрамов, И. А. Груздев, Е. А. Терентьев Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета 2016 РГНФ, грант № 15-33-01389.

3. http://tulastat.gks.ru.

УДК 331. 53

РОЛЬ КУРСА «ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ» В ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНТНОСТНЫХ ПРОФИЛЕЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Широкова Л.В., канд. эконом. наук, начальник центра трудоустройства выпускников,

Запольский А.Д., специалист центра трудоустройства выпускников

ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»

Проблема формирования у студентов вуза готовности к планированию профессиональной карьерыпри текущем состоянии рынка труда приобретает особую важность. Основой профессиональной мобильности молодого специа-

листа становится подобное планирование. Оно позволяет повысить конкурентоспособность на рынке труда, реализовать профессиональный потенциал. Карьера реализуется в пространстве профессиональной деятельности, при этом она не ограничивается рамками одной профессии, обычно включает разные сферы деятельности и предполагает смену организаций и функциональных задач. В такой ситуации имеет место, так называемое поливариативное развитии карьеры специалиста в социально-профессиональном пространстве [1].

В период обучения в вузе происходит формирование карьерных ориентаций будущих специалистов, что в свою очередь отражается в специфике постановки их карьерных целей и разработки планов, определяющих успешность карьерно-профессионального развития в целом. Готовность к планированию профессиональной карьеры должна стать одним из результатов профессиональной подготовки специалиста в системе высшего профессионального образования [2].

Рассмотрим систему подготовки молодого специалиста на примере ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет».Система содействия трудоустройству выпускников ЮЗГУ, строится на принципах интерактивности и конвергентности. Навыки планирования профессиональной карьеры и эффективного трудоустройства развиваются у студентов на ранних стадиях обучения и первые шаги в этом направлении осуществляются в 1 и 2 семестрах обучения на уровне бакалавриата (специалиста) в процессе освоения дисциплины «Планирование профессиональной карьеры», где студенты осваивают, в том числе, технологии индивидуального трудоустройства и стратегического управления карьерой, приобретают навыки эффективного поведения на рынке труда.

Для оценки качества преподавания и результативности курса «Планирование профессиональной карьеры» каждый студент, освоивший дисциплину, заполняет анонимную анкету. Благодаря правдивым и хорошо продуманным ответам, это помогает центру трудоустройства выпускников усовершенствовать не только информационное содержание, но и применяемые методические подходы. В осеннем семестре 2016-2017 учебного года анкету заполнило 172 студента естественно-научного факультета (ЕНФ), факультета строительства и архитектуры (ФСА), факультета фундаментальной и прикладной информатики (ФФиПИ), юридического факультета (ЮФ).

Анкета состоит из трех блоков вопросов, каждый из которых имеет целью оценить разные стороны реализации программы дисциплины.

Первый блок ориентирован на качество преподавания. Большая часть респондентов положительно оценивает структуру и содержание курса, методику и стиль преподавания, около 70% опрошенных в целом удовлетворены качеством преподавания и только от 1до 3 % опрошенных по разным направлениям исследования высказали полное несогласие с предложенными утверждениями (табл. 1).

Таблица 1

Результаты оценки качества преподавания дисциплины «Планирование профессиональной карьеры», %

Утверждение	Доля ответов от общего числа опрошенных				
	Полное согласие	Согласен	Затрудняюсь ответить	Не согласен	Полное несогласие
1. Программа курса была четко представлена	57	32	7	1,5	2
2. Содержание курса хорошо структурировано	54	31	10,5	1	3
3. Ключевые термины достаточно объяснены	55	35	7	0,5	2,5
4. Преподанный материал актуален и хорошо	60,5	26	9,3	2,3	1,5
5. Преподаватель владеет преподанным материалом	69	22,5	5	1,1	1,7
6. Преподаватель удовлетворяет мои требования личностного развития и профессионального формирования	55	31	10.5	1,5	1.5
7. Преподаватель стимулирует активность студентов	55	27	15	1,6	2,3
8. Преподаватель стимулирует творческое мышление студентов	49	29	16,2	3	3
9. Внешний облик и манеры преподавателя адекватны	71	20	7	1	1
10.Преподаватель объективно оценивает достижения студентов	61	28,5	6	1,7	3
11.Преподаватель владеет профессиональным языком	67	27	4	1	1
12.Преподаватель в рамках курса поддерживал/усиливал позитивный имидж ЮЗГУ	67	25	6	0,5	1

Второй блок вопросов ориентирован на оценку ценности курсов для профессионального самоопределения, индивидуального карьерного планирования и формирования навыков самопрезентации. 48,3 % опрошенных студентов отметили, что в результате освоения курса они точно знают, где и кем могут работать в рамках выбранной профессии, им известны основные источники информации о вакансиях. 36,6 % респондентов отметили средний уровень ценности для профессионального самоопределения. Требования к профессиональным

компетенциям специалиста выбранного профиля и дополнительным навыкам, предъявляемым современным рынком труда после освоения курса достаточно точно представляют 50 % опрошенных. 37 % опрошенных на среднем уровне оценивают ценность курса для индивидуального карьерного планирования. 61,5 % от общего числа опрошенных на высоком и очень высоком уровне оценили ценность курса для формирования навыков самопрезентации. Средний уровень ценности знаний правил написания резюме и сопроводительного письма, технологий проведения собеседования оценили 9,5 % принявших участие в анкетировании.

При относительно неоднородном распределений мнений о ценности курса на разных факультетах ЮЗГУ, общим стала достаточно высокая оценка ценности курса для профессионального самоопределения. При этом наибольшую оценку ценности курса в данном направлении дали студенты юридического факультета. У студентов инженерно-технических направлений подготовки (естественно-научный факультет, факультет фундаментальной и прикладной информатики, строительства и архитектуры) встречаются очень низкие, низкие и средние оценки значимости курса для профессионального самоопределения, в совокупности не более 15 %. Самые низкие оценки ценности курса для профессионального самоопределения даны представителями естественно-научного факультета.

Идентичная структура распределения мнений сложилась в направлении оценки ценности курса для индивидуального карьерного планирования. Самое большое количество мнений об «очень большой» значимости даны студентами юридического факультета, однако 15 % опрошенных студентов естественно-научного факультета не сочли курс ценным в этом направлении.

Ниже всего представителями всех факультетов оценена значимость курса для формирования навыков самопрезентации, что объективно по причине восприятия значительной отдаленности факта первого собеседования и составления резюме для реального трудоустройства на первых курсах обучения.

Для совершенствования программы курса и разработки методического обеспечения дисциплины большой интерес представляет результат анкетирования по третьему блоку вопросов, где студенты оценили интересность, полезность, важность и сложность для освоения каждого раздела курса «Планирование профессиональной карьеры» (табл. 2).

Нетрудно заметить, что большинство тем студенты оценили как «важные», «полезные» и одновременно интересные. Безусловно, что ряд тем, вызвавших наименьший интерес требует корректировки предлагаемого студентам материала, а так же совершенствования применяемых методических приемов. В качестве самой интересной темы студентами указана тема «Технологии graduate-рекрутмента международных и российских корпораций», самой полезной - «Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства». Самой важной и одновременно самой трудной стала тема «Профессиональные стандарты», на которой в дальнейшем следует сконцентрировать особое внимание преподавателя. Вопросы темы «Справочники и классификаторы в системе заня-

тости и трудоустройства», по мнению опрошенных, явились «лишними» среди рассмотренных в рамках данного курса.

Таблица 2

Оценка разделов дисциплины «Планирование профессиональной карьеры», доля ответов, %

Темы дисциплины	Интересно	Полезно	Важно	Сложно	Лишняя информация	Не помню такую тему
1. Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	42	39	13,5	3	1,5	1
2. Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	32,5	39	25	0,6	1,8	0,6
3. Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	34,5	32,5	27	3,5	1,2	1,2
4. Справочники и классификаторы в системе занятости и трудоустройства	37,5	33,5	16	5	7	
5. Профессиональные стандарты	40	33	23	4	3	1
6. Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	40	30	23,5	1,2	3,5	0,6
7. Основы поиска работы в сети Интернет	46,5	28	19	1,5	2,5	2,5
8. Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	46	30,5	16,7	0,5	1,1	4,7
9. Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	50,5	30	18	2	2,5	1

Курс «Планирование профессиональной карьеры» в целом дает студентам навыки формирования индивидуальной образовательной траектории в соответствии с потребностями рынка труда, составления карьерного плана, диалога с работодателем с использованием технологий самопрезентации.

Список литературы

1. Киселева Е.В.Планирование и развитие карьеры: учеб. пособие / Е.В. Киселева. Вологда: Филиал СЗАГС в г. Вологде, 2010.51 с.

2. Морозов В.Б. Проблема формирования у студентов рекрутинговых компетенций // Актуальные проблемы профессионального образования: сборник научных трудов XXII Всероссийской научно-методической конференции, посвящённой 60-летию высшего образования в городе Коврове. Ковров: ФГБОУ ВПО «КГТА им. В.А. Дегтярёва», 2013. С. 342-344.

3. Рязанцева Л.В. Анализ сфер занятости выпускников вузов и проблемы их трудоустройства // Международная научно-практическая заочная интернет-конференция. Москва, 2011 г. [Электронный ресурс] Режим доступа. URL: http://www.conf.muh.ru/archive/11-2011/78-200211 (дата обращения 25.08.2017).

УДК 378: 331.53

ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОТРУДНИЧЕСТВЕ С ВУЗАМИ НА ПРИМЕРЕ ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Щеголев Д.Л., канд. техн. наук, доц., проректор по учебной работе,
Корягин М.В., канд. техн. наук, доц., начальник отдела содействия трудоустройства выпускников
ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»

Траектория профессионального становления и развития будущих специалистов в отраслевой сфере, способных своевременно реагировать на происходящие изменения и учитывающих стратегию развития оборонно-промышленного комплекса (далее - ОПК), требует поиска новых условий и форм взаимодействия с образовательными учреждениями, реализующими основные образовательные программы. Российское общество сейчас находится в ожидании нового кадрового потенциала, который привнесет смелые решения и инновационные идеи для формирования конкурентного преимущества во всех сферах производственной деятельности.

В настоящее время в ОПК задачи по обеспечению безопасности и качества продукции сегодня гораздо сложнее прежних и для своего решения требуют совершенствования во всех областях деятельности, прежде всего это касается развития научно-технического потенциала и кадрового обеспечения.

Именно поэтому сегодня на базе предприятий, входящих в АО «Концерн ВКО «Алмаз-Антей», открываются Корпоративные учебные центры, оснащенные новейшим обучающим оборудованием, с уникальными наглядными пособиями и моделями, позволяющими вести подготовку специалистов узкого профиля для решения поставленных перед отраслью задач.

Такие учебные центры могут занимать лидирующие позиции в системе непрерывного образования «школа – вуз – производство», потому как бесспорным остается тот факт, что привлекая внимание учащихся школ к вопросам осознанного выбора профессионального пути, через кооперацию предприятий и образовательных учреждений (модель дуального обучения), можно говорить о

подготовке высококвалифицированных специалистов, готовых реализовать свой потенциал и в оборонно-промышленном комплексе.

Открытие в Нижнем Новгороде Корпоративного учебного центра АО «Концерн ВКО «Алмаз-Антей», оснащенного уникальным оборудованием и включающим в себя учебные классы для занятий по рабочим и инженерным направлениям подготовки, обозначило пути развития системы непрерывной профессионализации в образовательном пространстве. Экскурсия по Корпоративному учебному центру для студентов направления подготовки Стандартизация и метрология, организованная представителями предприятия совместно с отделом содействия трудоустройства выпускников Нижегородского государственного архитектурно-строительного университета (далее – ННГАСУ), позволила оценить значимость данного направления в общей структуре развития оборонной промышленности.

Следует отметить, что согласно ФГОС ВО по направлению подготовки «Стандартизация и метрология» (бакалавриат и магистратура), область профессиональной деятельности выпускников включает:

- установление, реализацию и контроль норм, правил и требований к продукции;
- метрологический контроль и надзор, нацеленные на высокое качество и безопасность продукции, высокую экономическую эффективность;
- создание систем управления качеством применительно к конкретным условиям производства и реализации продукции [1].

При этом при реализации программ подготовки высшее учебное заведение ориентируется на конкретный вид профессиональной деятельности будущего выпускника, с учетом потребностей предприятий различных отраслей и видов деятельности.

Именно поэтому формирование системы подготовки кадров в области стандартизации и метрологии с применением методологии сетевого взаимодействия «школа – вуз – производство» и привлечением материально-технического и учебно-методического обеспечения предприятий и образовательных учреждений может стать эффективным инструментом развития кадрового потенциала посредством реализации таких этапов, как (рисунок).

1. Формирование положительной мотивации на необходимость профессионального самоопределения, создание у молодежи привлекательного образа инженерной специальности.

2. Создание устойчивых связей предприятий и образовательных учреждений с использованием современных образовательных технологий, направленных на формирование профессиональных компетенций, посредством реализации методов обучения, наиболее близких к реальной профессиональной деятельности.

3. Создание интегрированных образовательных программ, реализующих концепцию дуального обучения в области повышения квалификации сотрудников предприятия и профессорско-преподавательского состава вуза.

Рассмотрим содержание каждого этапа более подробно.

Траектория развития кадрового потенциала ОПК

1. Взаимодействие «школа-вуз-производство», направленное на профессиональную ориентацию учащихся школ, может включать:

- систему информационного обеспечения школ о возможности проведения развивающих и профориентационных занятий на базе Корпоративного учебного центра, а также о целевом наборе на бюджетные места в вузе;
- разработку программ и проведение занятий, направленных на знакомство учащихся школ со средствами измерений единиц физических величин;
- обучение школьников основам инженерной графики (черчения) и разработку чертежей деталей, представленных в Корпоративном учебном центре;
- знакомство с аддитивными технологиями (прототипирование, 3D – моделирование);
- проведение олимпиад и конкурсов школьных проектов в области машиностроения.

2. Взаимодействие «вуз-производство» в общей системе подготовки студентов может включать в себя:

- целевой прием абитуриентов на места, выделяемые Министерством образования и науки РФ по квотам;
- проведение лабораторных занятий и практических работ по взаимозаменяемости и нормированию точности, метрологии, контролю качества продукции, разработке конструкторской документации, системам менеджмента качества;

- выбор тем по курсовому и дипломному проектированию с учетом интересов ОПК;

- прохождение производственной практики на предприятиях ОПК с возможностью дальнейшего трудоустройства [2];

- подготовка и проведение научных мероприятий, направленных на эффективную проектно-исследовательскую работу со студентами;

- открытие секции «Развитие оборонно-промышленного комплекса» на Всероссийском Фестивале науки, ежегодно проводимом на площадке ННГАСУ;

- проведение ознакомительных экскурсий для студентов;

- участие предприятий ОПК в днях карьеры, проводимых ННГАСУ для повышения компетентности выпускников в области трудоустройства.

3. Взаимодействие «вуз-предприятие» в области переподготовки и повышения квалификации как сотрудников предприятия, так и профессорско-преподавательского состава вуза, может включать в себя:

- курсы повышения квалификации в области разработки стандартов организации, внедрения и функционирования систем менеджмента качества, технологий инженерной и компьютерной графики;

- применение интенсивных педагогических технологий обучения, а именно моделирование производственных ситуаций в форме проведения деловых и ситуационных игр для руководителей среднего звена и инженерных кадров;

- подготовку кадров высшей квалификации (аспирантура и докторантура).

Таким образом, система развития кадрового потенциала, включающая раннюю профориентацию учащихся школ, погружение студентов в образовательный процесс, максимально приближенный к профессиональной деятельности, а также повышение квалификации специалистов предприятия и преподавателей вузов, позволит сформировать необходимый уровень квалификации персонала, соответствующий современному этапу развития ОПК.

Предложенная траектория развития кадрового потенциала не исчерпывается приведенными примерами, направленными на формирование положительного имиджа инженерно-технической специализации и может раскрыть новые формы привлечения молодых талантов к осознанному выбору профессии.

Список литературы

1. Приказ Минобрнауки России от 06.03.2015 N 168 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 27.03.01 Стандартизация и метрология (уровень бакалавриата)" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.03.2015 № 36567).

2. Корягин М.В., Плаксина Л.В. Производственная практика как метод дальнейшего трудоустройства // 18-й Международный научно-промышленный форум «Великие реки’2016»: Труды конгресса. Т.2. Н.Новгород: ННГАСУ, 2016. С. 78-79.

УДК 331.53

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА МАГИСТРАНТОВ КАК ДВУХСТОРОННЯЯ МОДЕЛЬ ПОДДЕРЖКИ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

Ярцева М.А., Сивак В.Н., бакалавры, магистранты
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Педагогическая практика у магистрантов предназначена для приобретения реальных навыков преподавательской работы в университете, применение теоретических и практических знаний в педагогическом процессе. Эффективность лекции может быть повышена с использованием конкретных примеров из производственного опыта [1-15].

Наибольшее распространение в педагогике в ВУЗах получила следующая классификация методов преподавания:

1. Методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности. К ним относят:
   - словесные, наглядные и практические;
   - индуктивные и дедуктивные;
   - репродуктивные и проблемно-поисковые;
   - самостоятельная работа и работа под руководством преподавателя.
2. Методы стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности. Сюда входят:
   - методы стимулирования и мотивации интереса к учению;
   - методы стимулирования и мотивации долга и ответственности в учении.
3. Методы контроля и самоконтроля за эффективностью учебно-познавательной деятельности:
   - методы устного контроля и самоконтроля;
   - методы письменного контроля и самоконтроля;
   - методы лабораторно-практического контроля и самоконтроля.

Лекция от других методов словесного изложения отличается более строгой структурой, логикой изложения учебного материала, системным характером освещения знаний. Предметом лекции является преимущественно описание сложных систем, явлений, объектов, процессов, имеющихся между ними связей и зависимостей главным образом причинно-следственного характера.

Анализ реализации учёта закономерностей колебания внимания и утомляемости аудитории.

В учебном процессе для усвоения любого материала необходима организация внимания студента. Внимание имеет определённые внешние признаки, которые представляют собой специфические и неспецифические реакции человека: изменение пульса, повышение чувствительности к раздражителям – предмету внимания, изменение дыхания, которое становится более поверхностным, редким; создание условий для лучшего восприятия: сосредоточение взгляда на объекте внимания, использование приспособительных движений (или их торможение, как ненужных для данной деятельности).

Внимание человека связано с процессами речи. Речь преподавателя и её осмысление студентами исключительно важны как источники развития внимания. Функция речевой среды в обучении и воспитании играет большую роль, чем функция наглядно-предметных условий, неязыковых форм воздействия.

Рассеянность – состояние внимания, проявляющееся в слабости его сосредоточения и частных отвлечениях от выполняемой деятельности.

Нередко рассеянность возникает из-за неумения преподавателя активизировать работу студентов, завоевать их внимание. Постоянный монотонный темп речи преподавателя действует на студентов усыпляюще и угнетающе. Чтобы слушатели лучше усвоили материал, преподаватель должен управлять работой их сознания с помощью изменения темпа речи, её информативности и эмоциональной окраски.

Закономерность перехода от внимания к рассеянности носит циклический характер. Повышенным вниманием аудитория обладает в начале занятия, к концу пары внимание ослабевает. Поэтому сначала необходимо изложить перед аудиторией основные задачи, наиболее важный материал, а затем следует выделить информацию, которую необходимо записать.

Педагогические приёмы, используемые при взаимодействии с аудиторией.

В учебном процессе высшей школы применяются следующие педагогические приёмы:

1. Сравнение. С помощью сравнения устанавливаются:
   - противоположность, взаимоисключаемость предметов или явлений;
   - различие;
   - сходство (в предметах больше одинакового, чем различного);
   - идентичность (все признаки предметов одинаковы).

2. Анализ – мысленное расчленение сложных явлений на образующие их части. Анализ возможен как при непосредственном восприятии, так и в представлении, в образах фантазии. Умения и навыки аналитической деятельности развиваются постепенно. Сначала предметы расчленяются практически, потом расчленение может осуществляться в уме: реальное расчленение – основа умственного.

3. Синтез – процесс мысленного образования (воссоздания) целого из его компонентов. Синтезу могут подвергаться весьма сложные представления, например, возможно мысленное соединение частей экспериментальной установки, компонентов системы.

4. Обобщение – процесс установления общих свойств для определённого круга предметов и явлений, позволяет устанавливать существенные связи между большим количеством предметов или явлений.

5. Противоположный приём – ограничения.

6. Абстракция – мысленное выделение существенных свойств (или признаков) предмета и отвлечение от несущественных с целью образования понятия.

7. Конкретизация – указание существенного и общего в единичном предмете, явлении.

Все выше перечисленные приёмы широко применяются при изложении технических дисциплин вообще и автоматизации в частности.

Список литературы

1. Бирюкова Н.Ю., Морозов В.Б. Интернет-ресурс РЦСТ как интерактивная дистанционная форма содействия трудоустройству // 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. 20-23.

2. Бирюкова Н.Ю., Морозов В.Б. Региональная ярмарка вакансий в ТулГУ: опыт лучшей практики // 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. 23-25.

3. Бирюкова Н.Ю., Морозов В.Б. Словарь терминов и определений по трудоустройству; научно-методическое пособие. Тула: РЦСТ ТулГУ, 2012. 56 с.

4. Морозов В.Б. Вопросы рекрутинговой социализации как объект научно-исследовательской работы студентов // 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. 300-308.

5. Морозов В.Б. Методологические аспекты преподавания у магистрантов на кафедре «Технологические системы пищевых и перерабатывающих производств» // Молодёжь и наука: сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященной 50-летию первого полета человека в космос [Электронный ресурс] /отв. ред. О.А.Краев. Красноярск: Сиб. федер. ун-т., 2011. URL.: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/thesis/s7/s7_26.pdf.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. Морозов В.Б. Социально-психологические аспекты методов обучения студентов с высоким уровнем академической успеваемости // Молодёжь и наука: сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященной 50-летию первого полета человека в космос [Электронный ресурс] /отв. ред. О.А.Краев. Красноярск: Сиб. федер. ун-т., 2011. URL.: http://conf.sfu-kras.ru/ sites/mn2011/ thesis/s10/s10_14.pdf

11. 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.

12. 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.

13. 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.

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

15. 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.

Секция 2
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА В РАМКАХ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

УДК 331.53:331.52:331.54

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ

Будникова С.П., канд. психол. наук, доц.
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

Работа по профориентации молодежи является комплексной и многосубъектной, где в качестве целей определяются благо человека и благо общества. Переживание востребованности, полезности людям, возможности раскрыть свой потенциал – слагаемые счастья. «Уже в школе важно помочь ребятам осознанно выбрать будущую специальность, которая будет востребована на рынке труда, чтобы они потом смогли найти себе дорогу по душе, получали достойный заработок, могли состояться в жизни. Конечно, профессиональная подготовка школьников, их профориентация не должна быть чисто формальной. Именно поэтому принципиальная задача – привлечь к этой работе не только вузы, техникумы, но и бизнес, прежде всего крупный и средний» [1].

Если проблему профориентации рассматривать более широко, то важно подчеркнуть, что от правильности выбора сферы деятельности зависит не только физическое и психическое здоровье человека, его личная профессиональная карьера, но и кадровый потенциал общества, социально-экономический прогресс страны.

Согласно устоявшейся практике работа по профориентации проводится в двух направлениях:

1. целенаправленно расширяются знания детей о многообразии мира профессий;

2. молодым людям помогают узнать свой интеллектуальный и личностный потенциал (базирующихся на генетических задатках, определение психологического типа ребенка с учетом уровня его мотивации, самооценки и специфики мышления) и сформировать конкретный профессиональный план.

Первая задача в основном может быть решена в процессе получения общего образования и повышения уровня эрудиции.

Решение второй задачи предполагает применение специальных технологий по диагностике профессиональных предпочтений и диагностике личностных качеств, приводящих к осознанию своих потенциальных возможностей, перспектив личностного и профессионального роста.

Ранняя узкая профориентация, когда ребенок с 11 лет определялся в конкретную профессиональную нишу, в современном мире становится бессмысленной. Увеличение продолжительности жизни и пенсионного возраста приводит к тому, что человек в течение жизни будет менять профессии, получать новое образование. А некоторые массовые профессии на его глазах будут превращаться в умирающие. Поэтому необходимо давать максимально гармоничное и всестороннее образование, а главное воспитывать универсальные качества и формировать профессионально ценные черты характера.

На сегодняшний день, мы уже понимаем, что в образовательной организации высшего образования бесперспективно обучать лишь конкретному набору знаний, умений и навыков соответствующих получаемой специальности. В быстро меняющемся мире знания устаревают, навыки и умения утрачивают актуальность и работнику приходится постоянно доучиваться и переучиваться. Гораздо важнее развивать сначала у школьника, а затем у студента особые качества личности. Кьел Нордстрем, шведский экономист, пишет: «В современном мире самым успешным будет не самый умный, не самый быстрый и не самый сильный. Самым успешным будет тот, кто умеет быстро адаптироваться к изменяющимся условиям». Уже сейчас передовые компании, работая с кандидатами на трудоустройство, *оценивают*:

1. интеллект – общий и эмоциональный,
2. адекватность поведения, которую оцениваем субъективно,
3. профпригодность,
4. способность к творческому и критическому мышлению,
5. умение работать в команде,
6. инициативность.

Таким образом, динамика развития современного общества требует формирования у студентов не столько знаний, сколько качеств. Поэтому обучение должно переформатироваться в образовательное проектирование, построение важных качеств.

В глобальном смысле профориентация должна учитывать два важных обстоятельства:

– перспективные на ближайшие 5-7 лет потребности экономики, в нашем случае, прежде всего региона, и формировать заказ образованию;

– помогать и изучать потребности и возможности профориентируемой личности.

Тульская область, интегрированная в социо-экономическое пространство страны, хоть имеет специфику, но в основном представляет собой достаточно типичный регион ЦФО России. Процессы глобального характера нас так же не обходят. Важно, проектируя образовательное пространство в вузах, понимать следующие актуальные тенденции общемирового развития:

Социальные процессы: глобализация, изменение моделей управления в бизнесе и государстве, рост среднего класса и изменение потребительских предпочтений, экологизация образа жизни и производственных процессов.

Технологические процессы: широкое внедрение информационно-коммуникационных технологий, автоматизация, возникновение новых технологий.

Если проанализировать потребность экономики региона на сегодня, то, согласно статистическим данным центра занятости, существует наибольшая потребность в представителях массовых рабочих профессий: швеи, водители автомобиля, монтажники, продавцы, электрогазосварщики, повара, токари, слесари, фрезеровщики, рабочие по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, плотники и др.; из профессий ИТР и служащих на рынке труда города стабилен спрос на медицинских работников, инженеров различных специальностей, бухгалтеров, воспитателей [2]. Но это не значит, что в регионе недостаточно этих специалистов, согласно статистике их много, но рабочие места и заработная плата, предлагаемая им, оказываются не привлекательными. А это вопрос не столько профориентации, сколько экономики.

Организуя профориентационную работу, необходимо оценивать стратегические направления развития экономики и глобальные тенденции, следует понимать, что ряд ныне востребованных профессий в ближайшем будущем окажется невостребованным в результате изменения технологии.

Так к наиболее уязвимым специальностям на ближайшие 10 лет отнесены: водители, токари, фрезеровщики, кондукторы, экономисты, работники банков, вахтеры, швеи, юристы, нотариусы, испытатели, турагенты, риэлторы, переводчики, логисты, провизор, штурман и т.д. Этот перечень будет постоянно расширяться, ведь согласно Вернору Виджу мы движемся к точке сингулярности. Кривая Дэвида Аутора показывает, как изменилась занятость в экономике США с 1980 по 2005, где из-за широкого внедрения автоматизации произошло валовое снижение занятости среди работников средней квалификации (автоматизация всегда начинается со среднего уровня), в то время как низкоквалифицированный труд и высококвалифицированный, творческий не демонстрировал такого снижения.

Востребованными в ближайшем будущем будут: IT-специальности; работники сервисных центров; специалисты по установке, настройке, обслуживанию и ремонту универсальных и специализированных роботов; дизайнеры в широком значении; мастера по оформлению, инженеры; воспитатели и учителя; специалисты в сфере услуг и красоты; индивидуальные гиды в виртуальных мирах; участники шоу и ТВ; менеджеры по продвижению товаров и услуг, удержанию клиентов; профессии, связанные с работой с престарелыми людьми; профессии в сфере развлечений.

Образовательным учреждениям стоит обратить на это внимание, открывая новые направления подготовки.

Два направления в планетарной экономике, которые гарантировано будут расширяться и развиваться дальше – это информационные технологии и соци-

альная сфера, соответственно, большинство профессий, связанные с ними, останутся востребованными и дальше.

Сегодня в Тульском регионе есть потребность в профессиях обусловленных спецификой региона в таких сферах как оборонная, химическая, станкостроительная, металлургическая промышленность, сельское хозяйство. Но есть и потребность в общезначимых («вечных») профессиях в сферах образования, медицины и т.п. Эта ситуация с учетом обнаруживающих себя тенденций в ближайшие 5-10 лет сохранится, но потребует иного содержательного наполнения в образовании необходимых специалистов.

Согласно данным исследования, до 20% старшеклассников в настоящее время не имеют профессиональных планов, а значительная часть молодых специалистов готовы поменять свою профессию после первого года работы [3, с.71]. Это говорит не только о важности профориентационной работы, но и о имеющихся проблемах в ее масштабах и качестве методик.

Главные требования к современной профориентационной работе – это активность, системность и комплексность. Необходимо учитывать стратегические направления развития экономики региона и страны в целом, а также осознавать, что профориентационные услуги могут быть актуальны для человека как в течение детства, так и активной трудовой жизни.

Список литературы

1. Выступление Президента Российской Федерации В.В. Путина на заседании Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования 23 декабря 2015 года [Электронный ресурс]. URL: http://kremlin.ru/events/president/news/51001 (дата обращения: 25.09.2017).

2. Экспресс – информация «Занятость и уровень регистрируемой безработицы в Тульской области за август 2017 года» ГУ ТО «ЦЗН ТО» [Электронный ресурс]. URL: http://tulatczn.tularegion.ru/upload/medialibrary/0d6/ekspress_informatsiya-avgust-2017.pdf (дата обращения: 25.09.2017).

3. Фирсова И., Формирование самоопределения школьника в выборе будущей профессии // Финансовая жизнь. 2015. №2. С.71-72.

УДК 331.53

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНОГО ИНСТИТУТА ТулГУ

Быкова П.В., специалист РЦСТ,
Андронова К.А., студент, специалист
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»,
НПО «Вулкан ТМ»

Проводилась оценка эффективности трудоустройства выпускников Естественнонаучного института Тульского государственного университета в периоды 2014-2016 гг. Результаты сведены в табл. 1-3.

Таблица 1

Сводная таблица занятости выпускников Естественнонаучного института Тульского государственного университета (выпуск 2014 года)

№ п/п	Кафедра	Выпуск, чел.	Занятых*, чел.	Занятых**, %
1	Биологии	-	-	-
2	Биотехнологии	24	21	87,5
3	Физики	8	6	75
4	Химии	17	14	82,4
ИТОГО		49	41	83,7

* - трудоустроены, продолжают обучение на следующем образовательном уровне (магистратура, аспирантура), проходят службу в ВС РФ, находятся в декретном отпуске:

** - по данным мониторинга РЦСТ на год после окончания.

Таблица 2

Сводная таблица занятости выпускников Естественнонаучного института Тульского государственного университета (выпуск 2015 года)

№ п/п	Кафедра	Выпуск, чел.	Занятых*, чел.	Занятых**, %
1	Биологии	33	28	84,8
2	Биотехнологии	51	41	80,4
3	Физики	-	-	-
4	Химии	37	30	81,1
ИТОГО		121	99	81,8

* - трудоустроены, продолжают обучение на следующем образовательном уровне (магистратура, аспирантура), проходят службу в ВС РФ, находятся в декретном отпуске;

** - по данным мониторинга РЦСТ на год после окончания.

Таблица 3

Сводная таблица занятости выпускников Естественнонаучного института Тульского государственного университета (выпуск 2016 года)

№ п/п	Кафедра	Выпуск, чел.	Занятых*, чел.	Занятых**, %
1	Биологии	17	13	76,5
2	Биотехнологии	13	10	76,9
3	Физики	-	-	-
4	Химии	15	12	80
ИТОГО		45	35	77,8

* - трудоустроены, продолжают обучение на следующем образовательном уровне (магистратура, аспирантура), проходят службу в ВС РФ, находятся в декретном отпуске;

** - по данным мониторинга РЦСТ на год после окончания (на 01.10.2017 г.).

Основными работодателями выступают:

- ПАО «НПО «Стрела» – специализированное предприятие, являющееся разработчиком и изготовителем радиолокационной техники, предназначенной для наблюдения за наземными целями. Объединение входит в концерн ПВО «Алмаз-Антей», является головной организацией по координации деятельности по закрепленному направлению техники.

- ПАО «Тульский оружейный завод» – предприятие оборонной промышленности в Туле. Старейший оружейный завод России. Легендарное оборонное предприятие страны, одно из самых известных оружейных предприятий не только в России, но и далеко за её пределами. Является наиболее значимым и известным производителем оружия в мире. Входит в состав холдинговой компании «НПО „Высокоточные комплексы“» госкорпорации «Ростех».

-АО "Конструкторское бюро приборостроения им. академика А. Г. Шипунова» – одна из ведущих проектно-конструкторских организаций оборонного комплекса России, коллективом которой разработано, освоено в серийном производстве и сдано на вооружение Российской армии более 150 образцов вооружения и военной техники. В настоящее время предприятие является мощным научно-производственным центром, создающим системы самого современного высокоточного оружия. Технические решения, заложенные в разработках КБП, содержат более 6000 изобретений.

- АО "Тульский молочный комбинат" – является одной из крупнейших компаний пищевой промышленности Тульской области, которая занимает лидирующее положение в регионе по масштабу переработки молока, объему и ассортименту изготовляемой продукции. Молочная продукция ТМК - это молоко, кефир, ряженка, творог, сливочное масло, спреды, творожная масса, йогурты, ацидолакт, питьевой творог, мягкий сыр, сметана и т.д.

- ООО ТПК "БиоФуд" – производство нового поколения обедов быстрого приготовления под торговыми марками - «Биг Ланч», «Горячий Полдень» и «Кухня без границ» . На данный момент на производстве выпускается более 50 видов продукции.

- ФГБУ «Тульская МВЛ» – проведение лабораторно-диагностических исследований болезней животных, в том числе по эпизоотическому мониторингу; контроль качества и безопасности продукции животного происхождения и кормов, в том числе в рамках «Программы государственного ветеринарного мониторинга остатков запрещенных и вредных веществ в организме живых животных и продуктах животного происхождения и кормах»; обеспечение деятельности Россельхознадзора, подготовка отчётных, справочных и иных материалов; организация и проведение межлабораторных сравнительных испытаний; анализ и свод текущей, срочной и годовой отчетности по деятельности ветлабораторий Российской Федерации; подготовка планов и отчётов по контролю остаточных количеств запрещённых веществ в организме живых животных, продуктах животного происхождения и кормах для Комиссии Европейского Союза; апробация лабораторных диагностических препаратов, наборов приборов, оборудования.

- ОАО"Щекиноазот" – является коммерческой компанией, представляющей интересы крупных химических предприятий России, специализирующихся на производстве продуктов основной промышленной химии, инженерных пластиков, синтетических нитей, специальных и потребительских продуктов. Обладая значительным опытом, знанием и профессионализмом, мы предлагаем нашим клиентам качественные решения в области химии – для нефте- и газодобычи, транспортировки и переработки, автомобилестроения, электронной, фармацевтической, агрохимической, целлюлозно-бумажной промышленности, водоочистки, изготовления: текстиля, строительных материалов, индустриальных и потребительских продуктов.

- ООО «Тульская фармацевтическая фабрика» – на площадях ООО «Тульская фармацевтическая фабрика» осуществляется производство более 100 наименований лекарственных препаратов, из них 7, относящихся к списку ЖНВЛС.

- ФГБУ «Тульская межобластная ветеринарная лаборатория» – современная многопрофильная лаборатория, оснащенная новейшим оборудованием и приборами ведущих фирм мира, располагает штатом высококвалифицированных специалистов. Проводит исследования в области ветеринарии, испытания пищевой продукции и продовольственного сырья, кормов и кормовых добавок, почвы и грунтов, средств защиты растений и удобрений. Осуществляет работы по диагностике болезней всех видов животных, исследования сырья, пищевой продукции, кормов по показателям качества и безопасности.

- ОАО "Узловский Молочный Комбинат" (г. Узловая) – производственная компания, занимающая лидирующие позиции на региональном рынке и осуществляющая планомерную экспансию на федеральный рынок сбыта качественных продуктов питания. Компания успешно производит и реализует пищевые ингредиенты и молочную продукцию в крупнейших городах России.

- ФКП «Алексинский химический комбинат» (г. Алексин) – предприятие России, специализирующееся на выпуске полимерных и композиционных материалов, продукции гражданского назначения. Продукция предприятия используется в автомобильной, горно-добывающей, нефтегазовой, строительной, аэрокосмической отраслях, атомной промышленности, судостроении.

- ООО "Юнилевер Русь" – производство продуктов питания, косметических и гигиенических средств, товаров для ухода за домом. Ассортимент включает продукты ведущих мировых брендов, таких как Lipton, Knorr, Dove, Axe, Hellmann-x и Omo.

- ФБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в ТО" – основными направлениями деятельности и задачами учреждения являются обеспечение деятельности центрального аппарата Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, а также организационно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение территориальных органов и организаций Роспотребнадзора по вопросам статистического наблюдения, социально-гигиенического мониторинга и оценки риска, гармонизации санитарно-эпидемиологических требований с международными стандартами, совершенствования лабораторного обеспечения, защиты прав потребителей.

- ООО «Агрофид Рус» (г. Ясногорск) – компания Агрофид производит высококачественные премиксы для всех видов продуктивных животных. Наши партнеры это большие и средние животноводческие хозяйства, комбикормовые заводы и крупные аграрные холдинги. Агрофид является одной из ведущих фирм по производству премиксов в Европе.

- ООО «Cargill» (г. Ефремов) – занимается поставками продуктов питания, сельскохозяйственных, финансовых и промышленных товаров и услуг по всему миру.

- ООО «ЕвроХим Трейдинг РУС» ОСП в г. Новомосковск – агрохимическая компания. На данный момент Компания выпускает азотные и фосфорные удобрения, а в ближайшее время будет также запущено производство калийных удобрений, что позволит и далее расширить ассортимент продукции. Вся продукция Компании отличается высоким качеством, будь то стандартные удобрения общего назначения или активно развивающиеся удобрения пролонгированного действия и специализированные удобрения, на которых сосредоточено основное внимание Компании.

ООО «Полигоф ру» (г. Богородицк) – является одним из лидеров европейского рынка по производству пленки для памперсов. ЕЕ клиентами являются мировые производители памперсов-Кимберли Кларк, Онтекс, СКА и другие. В 2016 году открыто производство в Индии. В 2017 г будет открыт завод в Тульской области (г. Богородицк).

- БПНЦ РАН, г. Пущено – медучреждение, в котором обслуживаются работники организаций, подведомственных Российской академии наук, а также члены их семей. Кроме того, медобслуживание ведется в рамках системы ОМС. Круглосуточно осуществляется экстренная и неотложная медицинская помощь. Находится в научном центре, к больнице прикреплены все жители города Пущино. Есть детское и взрослое отделения поликлиники, в составе взрослого работают женская консультации, стоматологическое отделение и отделение аллергологии-иммунологии (с дневным стационаром). По заявке участковых терапевтов на дому проводятся консультации и проводится диагностика.

Как видно, представляется результативное трудоустройство выпускников Естественнонаучного института с достаточной широкой географией.

УДК 378:18

ВОССТАНОВИТЕЛЬНАЯ МЕДИАЦИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ СТУДЕНТОВ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Воронцова Н.В., Миненко К.С., студенты
ФГБОУ ВО «Московский технологический университет»

С развитием государства, его экономической, политической и социальной сфер, претерпевают изменения и проблемные аспекты, волнующие общество на данном этапе развития. Одним из самых актуальных вопросов современности остается положительная социализация молодежи как будущего любой страны. Конечно, главной задачей любого государства в этой сфере является обеспече-

ние достойного воспитания и получения качественного образования данной социальной категорией. Высшее образование с советских времен стало более доступным и массовым, нежели это было в дореволюционные времена [5]. Большую часть своего времени молодежь проводит в образовательных учреждениях, начиная со школы и заканчивая высшими учебными заведениями (далее - ВУЗы), более половины населения России имеет высшее образование [4]. В данной статье речь пойдет именно о студентах высших учебных заведений.

Как правило, студентами ВУЗов являются лица в возрасте от 16 и до 24-25 лет (если речь идет, конечно, о первом высшем образовании). Положительная социализация молодежи подразумевает собой успешное усвоение навыков выбранной профессии и специальности, применение этих знаний на практике. Поскольку молодежь – будущее любой страны, развитие их способностей должно происходить разносторонне, комплексно и, конечно, эффективно. Помимо этого, вступая во взрослую жизнь, студенты сталкиваются со множеством трудностей, в результате которых возможно возникновение конфликтных ситуаций [2].

Итак, медиация. Что же это такое? Это негосударственный метод урегулирования конфликтов [3]. Понятие данного термина содержит в себе статья 2 Федерального закона от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)", согласно которой медиация – это способ урегулирования споров при содействии медиатора, то есть независимого физического лица, независимых физических лиц, привлекаемых сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора, на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. По сути, медиация – это результат взаимодействия двух наук – юриспруденции и конфликтологии [1].

Помимо криминальных ситуаций, данная процедура может достаточно широко применяться в системе высшего профессионального образования. В связи с этим в России все больше внимания уделяется созданию и повсеместному внедрению служб примирения. Медиаторами (то есть беспристрастной третьей сторон, способствующей урегулированию конфликта) должен быть, на наш взгляд, человек, занимающийся этой деятельностью на профессиональной основе, а также, желательно, компетентный в юридических вопросах (с которыми ему придется, возможно, столкнуться) и имеющий базовые знания в психологии и педагогике. Но при этом с другой стороны, очень полезно будет практиковать навыки медиаторов и самим студентам вузов. Чтобы понять, в чем будут выражаться благоприятные последствия рассматриваемой нами «практики», нужно для начала изучить саму процедуру медиации.

Восстановительная медиация как своеобразная программа примирения представляет собой процедуру, главным смыслом которой является достижение договоренности о приемлемых вариантах разрешения проблемы или конфликта для сторон. Такая процедура базируется на переговорах. А роль медиатора сводится к тому, что он создает благоприятную среду, доброжелательную обстановку, в которой стороны, помимо того, что чувствуют себя спокойно и уве-

ренно, еще и мирно настроены по отношению друг другу, в результате чего можно прийти к примирению. То есть медиатор должен создать атмосферу взаимопонимания, взаимоуважения примиряющихся сторон. Поэтому, можем сделать вывод, что процедура медиации важна не только с правовой точки зрения, но и с психологической, социологической (причем, как для сторон, так и для самого медиатора). На наш взгляд, студентам будет очень полезно практиковать данную процедуру (естественно, речь идет о небольших конфликтах, недоведенных до преступлений, поскольку тогда медиатором, думается, должен быть только человек, обладающий профессиональными познаниями и опытом в области права).

Во-первых, способствует развитию у студента такого важного в современном мире чувства толерантности. Прежде всего это отражается в уважении взглядов, мнений и позиций сторон.

Во-вторых, поскольку медиатор как посредник играет большую роль в разрешении конфликта, то студенту прививается чувство справедливости. Так, он учится принятию объективных, обоснованных решений.

В-третьих, вследствие того, что от медиатора зависит результат конфликтной ситуации, он должен быть беспристрастным, как судья в судебном процессе. По сути, развитие этого качества напрямую связано с чувством справедливости. Ведь, справедливые мнения/позиции/действия обусловлены беспристрастием. И наоборот. То есть медиатор не должен быть заранее негативно настроен, например, к стороне, которая причинила какой-либо вред другой.

В-четвертых, сама процедура проведения медиативных переговоров учит студента соглашаться, уметь идти на уступки, находить компромиссы даже в самых запутанных и сложных ситуациях.

В-пятых, навык ведения переговоров, который так важен в дальнейшей трудовой деятельности любого студента, как основа не только ведения бизнеса, но и мирных и дружественных отношений в коллективе и в обществе.

В-шестых, студент-медиатор учится отстаивать свое мнение, свою позицию, свои взгляды на различные проблемные аспекты.

В-седьмых, научиться принимать и понимать ценности мирного существования и взаимодействия человечества – немаловажно не только в трудовых коллективах, но и в отношениях внутри государств и между ними.

Таким образом, мы можем резюмировать, что все вышеуказанные нами качества (толерантность, справедливость, беспристрастность, взаимопонимание и др.) и навыки (коммуникации, ведения переговоров, поиска компромисса и др.) в дальнейшем способствуют не только созданию благоприятной атмосферы в трудовых коллективах, но и более успешному развитию профессиональных навыков студента на будущей работе.

Получение новых навыков и умение грамотно разрешать проблемы – вот, в чем, по нашему мнению, главная польза для студента, практикующегося в качестве медиатора. Причем студенты абсолютно разных специальностей обучения могут становиться медиаторами: социологи, юристы, психологи, политологи и т.д. Это будет, по нашему мнению, эффективно для каждого студента страны.

Служба примирения, действующая в конкретном вузе должна разработать положение, на котором и будет основываться её деятельность. Такое положение, несомненно, должно быть, во-первых, утвержденным администрацией университета, а также не противоречить Конституции РФ и нормам законодательства в целом.

Такие службы примирения могут создаваться по двум принципам:

1. ведомственному (например, в системе образования или судебных органах),
2. межведомственный, надведомственный характер (службы при муниципалитетах, Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав).

Организационные и функциональные аспекты деятельности служб примирения и процедуры восстановительной медиации отражены в Стандартах восстановительной медиации, разработанных и утвержденных Всероссийской Ассоциацией восстановительной медиации.

Актуальность и необходимость внедрения таких же служб в высших учебных заведениях не вызывает никакого сомнения. Необходимо дальнейшее развитие и внедрение медиативных процедур, что впоследствии должно привести к еще более объемному снижению противоправной активности молодежи в России, формированию низкоконфликтной образовательной среды, развитию навыков общения с людьми и поведения в коллективах, профессиональному росту и развитию, а также улучшению социальной и правовой обстановки в стране в целом.

Службы медиации в вузе будут способствовать не только созданию более благоприятного и эффективного процесса обучения, но и позволят студентам (которые участвуют в организации и проведения процедур медиации) получить дополнительные навыки и умения, освоить азы дополнительной профессии – медиатора, а полученные знания и умения в сфере медиации помогут стать более качественным специалистом и более эффективно выполнять трудовые функции. Навыки медиатора также будут полезны руководителю (которым может стать сегодняшний студент, получающий навыки медиатора) при разрешении конфликтов в трудовом коллективе.

Подводя итоги, можно отметить, что внедрение института медиации в учебных заведениях очень полезная и эффективная система как урегулирования конфликтов в образовательном процессе, так и инструмент получения студентам дополнительных навыков и умений, способствующих их саморазвитию, росту качества и профессионализма выполняемой ими деятельности.

Список литературы

1. Алёшина А.В. Медиация как результат взаимодействия конфликтологии и юриспруденции. // Общество. Среда. Развитие. 2012. С. 112-114.
2. Воронцова Н. В., Миненко К. С., Щепотьев А. В. Детерминанты преступного поведения несовершеннолетних // Педагогика высшей школы. 2017. №1. С. 7-9.

3. Кожевникова Е.А. Детерминанты преступности несовершеннолетних // Вестник Челябинского государственного университета. № 19. 2011. С. 101-103.

4. Конфликтология: Учебное пособие для высш. уч. заведений / Авт.-сост. Т.С. Мороз, Т.И. Кучина, В.В. Наумов, А.В. Щепотьев. Тула:ЧОО ВО – Ассоциация «Тульский Университет (ТИЭИ)», 2017. 73с.

5. Лутиков К.В., Щепотьев А.В. Современные тенденции развития образовательных услуг высшего профессионального образования в России // "Фундаментальные исследования" № 9 (часть 5), 2014. С. 1062-1065.

УДК 331.53:331.108.3:378.18

ФОРМИРОВАНИЕ И ОЦЕНКА СОДЕРЖАТЕЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ДИСЦИПЛИНЫ «ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ»

Запольский А.Д., специалист центра трудоустройства выпускников,
Подгорный А.С., студент
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»

Для оценки содержательной структуры дисциплины «Планирование профессиональной карьеры» в Юго-западном государственном университете проходил опрос, в котором приняло участие 172 студента, из них – 100% респондентов.

На открытый вопрос о том, какую информацию хотели бы получать студенты от Центра трудоустройства выпускников в течение обучения в ЮЗГУ, подавляющее большинство писало о том, что хотят получать актуальную информацию о свободных вакансиях, а также полезную информацию, которая позволила бы развить достойные качества специалиста.

Система содействия трудоустройству выпускников учреждений высшего профессионального образования базируется на центрах (службах) содействия трудоустройству выпускников, созданных в учреждениях профессионального образования. Таким центром в ЮЗГУ является «Центр трудоустройства выпускников». Работа в нем основывается на индивидуальном подходе к каждому из студентов, в течение всего периода обучения в части его предстоящего трудоустройства после окончания образовательной организации.

Центром трудоустройства выпускников (ЦТВ) регулярно проводятся мероприятий по содействию трудоустройству выпускников: ярмарки вакансий и специальностей, презентации компаний, дни карьеры и т.д. Постоянно ведется консультационная и информационная работа по вопросам организации практик, стажировок, самопрезентации и профориентации.

Оценивая раздел «Система содействия трудоустройства выпускников вузов РФ» курса «Планирование профессиональной карьеры», 42 % респондентов отметили, что это интересно, 39 % - что это полезно, 13,5 % респондентов отметили, что это важно, 3 % студентов отметили, что это сложно, 1,5 % считают, что это лишняя информация, и 1 % от опрошенных не помнит такую тему.

Рынок труда является одним из факторов производства, на котором формируются цены на труд как результат взаимодействия механизмов спроса и предложения, на этой основе определяется уровень зарплаты. И именно по этому, изучение данного явления – неотъемлемая часть формирования рекрутинговых компетенций [1]. В дисциплине «Планирование профессиональной карьеры» во избежание ряда проблем с трудоустройством, предусмотрено проведение практического занятия на тему «Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства». Оценивая содержательную часть данного раздела 32,5 % студентов, принявших участие в тестировании, отметили, что это интересно, 39 % - что это полезно, 25 % - что это важно, 0,6 % - что это сложно, 1,8 % считают, что это лишняя информация, и 0,6 % не помнят такую тему.

Успех молодого специалиста на современном рынке труда зависит от нескольких составляющих. Во-первых, от того насколько активную позицию при поиске работы, выстраивании своего карьерного вектора занимает молодой человек; во-вторых, от тех инвестиций в себя, которые он готов делать ежедневно (приобретение новых знаний, умений, навыков с целью повышения собственной конкурентоспособности на рынке труда); и, в-третьих, от объема информации о существующих возможностях на современном молодежном рынке труда, которую сможет найти и использовать молодой специалист [1].

На практическом занятии «Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации», студенты обучались правильному заполнению резюме, написанию сопроводительного письма и пробовали себя в различных техниках прохождения собеседования. В результате, оценивая данный раздел 34,5 % студентов, принявших участие в тестировании, отметили, что это интересно, 32,5 % - что это полезно, 27 % - что это важно, 3,5 % - что это сложно, 1,2 % считают, что это лишняя информация, и 1,2 % не помнят такую тему.

Каждому потенциальному участнику рынка труда необходимы знания о специфических справочниках и классификаторах. Классификация объектов производится согласно правилам распределения заданного множества объектов на подмножества (классификационные группировки) в соответствии с установленными признаками их различия или сходства. Применяется они и в автоматизированных системах управления и обработке информации. Классификатор является стандартным кодовым языком документов, финансовых отчётов и автоматизированных систем, в том числе используемых в системе подбора персоналии и учета кадров любой организации. В программу дисциплины «Планирование профессиональной карьеры» включено практическое занятие «Справочники и классификаторы в системе занятости и трудоустройства», что позволяет студентам приобрести навыки использования автоматизированных систем при трудоустройстве. Оценивая данный раздел дисциплины, 37,5 % студентов, принявших участие в опросе, отметили, что это интересно, 33,5 % - что это полезно, 16 % - что это важно, 5 % - что это сложно, 7 % считают, что это лишняя информация. Все опрошенные утверждают, что помнят эту тему.

Изменяющийся рынок труда требует постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работника. Именно этим и обусловлены про-

исходящие изменения действующей в России системы квалификаций, в результате которых в российском трудовом законодательстве появился новый институт –институт профессиональных стандартов. Осуществить попытку выстраивания индивидуальной образовательной траектории на основе принятых в России профессиональных стандартов каждый студент может на практическом занятии «Профессиональные стандарты». Оценивая вышеобозначенный раздел, 40 % студентов, принявших участие в тестировании, отметили, что это интересно, 33 % - что это полезно, 23 % - что это важно, 4 % - что это сложно, 3 % считают, что это - лишняя информация и 1 % не помнят такую тему.

Дополнительные гарантии молодым специалистам предусмотрены трудовым законодательством. Они включают в себя содействие в решении жилищных вопросов молодых специалистов (приобретение жилья, предоставление служебного жилья или места в общежитиях, возмещение расходов по оплате жилья, предоставление ссуд или кредитов на приобретение жилья) в пределах финансовых возможностей и др. Оценивая ценность темы «Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда», 40 % студентов, принявших участие в тестировании, отметили, что это интересно, 30% - что это полезно, 23,5 % - что это важно, 1,2 % - что это сложно, 3,5 % считают, что это лишняя информацияи 0,6 % не помнят такую тему.

Современные возможности поиска работы расширятся благодаря специализированным ресурсам сети Интернет. Поиск работы с помощью сети Интернет достаточно результативен и может быть осуществлен в следующих основных направлениях: изучение вакансий на сайте конкретной организации и отправление резюме непосредственно работодателю, размещение резюме на специализированных ресурсах, просмотр вакансий на специализированных ресурсах, поиск вакансий через социальные сети, запрос вакансий по электронной почте [2]. Оценивая раздел «Основы поиска работы в сети Интернет», 46,5 % студентов, принявших участие в тестировании, отметили, что это интересно, 28 % - что это полезно, 19 % - что это важно, 1,5 % - что это сложно, 2,5 % считают, что это лишняя информация и 2,5 % не помнят такую тему.

В работе Центра трудоустройства выпускников по содействию занятости применяются различные подходы и методы, в частности организация временной и сезонной занятости студентов. При этом важны больше не профессиональные, а надпрофессиональные компетенции или «гибкие навыки». Термин skills в русском языке определяется как «навыки, базовые компетенции». Это понятие часто объединяется как синоним с ключевыми квалификациями или soft – мягкими навыками. Softskills («софтскилз», англ. softskills – «мягкие навыки» или «гибкие навыки») является решающим инструментом на пути к профессиональному успеху. Оценивая раздел «Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций», 46 % студентов, принявших участие в тестировании, отметили, что это интересно, 30,5 % - что это полезно, 16,7 % - что это важно, 0,5 % - что это сложно, 1,1 % считают, что это лишняя информацияи 4,7 % не помнят такую тему.

Graduate Recruitment - технология подбора персонала, позволяющая привлекать молодых специалистов и студентов для работы в компаниях с целью

последующего трудоустройства. В настоящее время выделяют следующие направления работы с молодыми специалистами и студентами: Graduate Programme; разработка программ стажировок и их осуществление; проведение рекламных акций (в т. ч. дней карьеры), точечный рекрутмент; реклама вакансий и стажировок. Для студента участие в таких программах – шанс попробовать себя в качестве сотрудника компании, пройти адаптацию в трудовом коллективе, получить дополнительные навыки и компетенции, получить гарантию трудоустройства еще до момента получения диплома. В данном ЮЗГУ с рядом крупных региональных, федеральных и межрегиональных кампанией. Обо всем этом рассказывалось студенты узнают на интерактивном занятии «Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций». Оценивая данный раздел программы, 50,5 % студентов, принявших участие в тестировании, отметили, что это интересно, 30% - что это полезно, 18 % - что это важно, 2 % - что это сложно, 2,5 % считают, что это лишняя информацияи 1% не помнит такую тему.

Регулярная работа по анализу восприятия студентами отдельных тем дисциплины «Планирование профессиональной карьеры» и ценности курса в целом позволяет вносить корректировки в содержательную структуру дисциплины с целью ее адаптации под интересы и потребности будущих выпускников.

Список литературы

1. Энциклопедия содействия трудоустройству. От абитуриента до специалиста. Построение успешной карьеры (справочник). Часть 3. Карьера. Гл. ред. Е.П. Илясов. М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2014. 4-14 с.

2. Юрчук Е. И., Распопина И. А. Интернет как средство поиска работы, 2013 г. [Электронный ресурс] Режим доступа. URL: http://kcst.bmstu.ru /lib/viewdownload/6-stati/91-internet-kak-sredstvo-poiska-raboty (дата обращения 24.11.2016).

УДК 331.55: 681.3

СТРУКТУРНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТЬЮ И КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ

Ключникова О.Е., ст. преподаватель,
Халин Ю.А., канд. техн. наук, доц.,
Шевченко Ю.В., специалист центра трудоустройства выпускников
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»

Современная нестабильная социально-экономическая ситуация, возрастание безработицы, необходимость резкой переориентации из одних областей профессиональной деятельности в другие, предъявляют к индивиду требования профессиональной компетенции, конкурентоспособности и мобильности, способности в короткое время овладеть новыми знаниями, умениями, навыками и перестроить свою деятельность [1].

В настоящее время одним из основных показателейсоциально-экономического положениястраны является уровень жизни, который в свою очередь зависит от удовлетворённости населения своим местом работы и многих других факторов.

Проблеме изучения профессиональной мобильности уделяли внимание такие ученые-социологи, как: П.А. Сорокин [2] и Т. Парсонс [3], В.А. Калмык, Джон Урри, Е.В. Масленников, Т.И. Заславская и Р.В. Рывкина, С.А. Макеев [4], П. Блау и О. Данкен, Р. Хуазер, Дж. Уоррен, Р. Эриксон, Дж. Голдторп. Начиная с 90-х годов прошлого века исследования динамики социально-профессиональной структуры современного российского общества в русле классовой европейской традиции также проводят Н.Е Тихонова [5], О.И. Шкаратан [6] и др. Однако в данных работах недостаточное внимание уделяется количественным показателям профессиональной мобильности.

В общем случае выделяют два типа профессиональной мобильности: горизонтальную, предусматривающую переход индивида (социального объекта) из одной социальной группы (позиции) в другую, расположенную на одном и том же уровне, и вертикальную, рассматриваемую как совокупность взаимодействий, способствующих переходу индивида (социального объекта) из одного социального слоя в другой [7, 8].

Если взять за основу идею о существенных социальных отличиях отраслей как социальных объектов, то можно предложить новый подход к пониманию профессиональной мобильности. Согласноисследованиям П. Сорокина [2], профессиональная мобильность определяется двумя показателями:

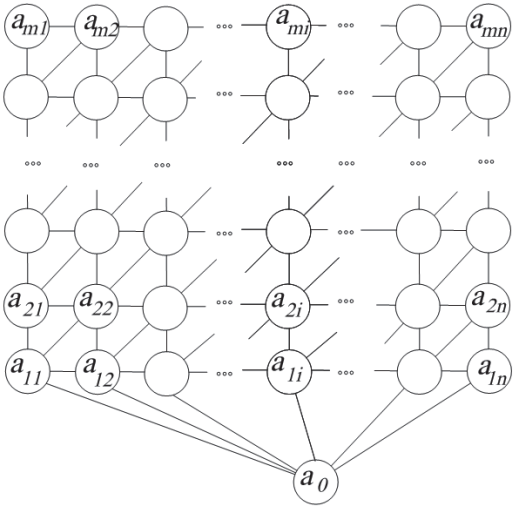
– характером самого профессионального занятия, например, врачебная деятельность, обработка земли, добывание металлов и пр.;

– степенью хозяйственной автономности данного лица, определяющей его положение [2].

В данном контексте профессиональное занятие у Сорокина максимально близко к пониманию отрасли как совокупности людей, владеющих различными профессиями, занимающихся одним и тем же или сходным видом экономической деятельности вне зависимости от вида формы собственности и организационно-правовой принадлежности организации и имеющих схожие социально-экономические интересы.

В нашей работе под отраслевой профессиональной мобильностью будем понимать перемещение индивидуумов между различными социальными позициями в стратифицированной иерархии положений занятости и видов экономической деятельности, которой они занимаются в процессе общественного производства [7, 8].

Будем считать, что горизонтальная (межотраслевая) мобильность предполагает переход работника на аналогичную должность другой отрасли. Вертикальная мобильность способствует карьерному росту (переход в новый социальный слой). Возможны также диагональные переходы – переход на более высокую должность в другой отрасли. С математической точки зрения, описанную ситуацию удобно представить в виде взвешенного графа (рисунок).



n – количество рассматриваемы отраслей;
m – количество социальных слоёв.

Структурная модель управления профессиональной мобильностью

Веса рёбер полученного графа показывают оценки затрат на возможные переходы индивида по карьерной лестнице. Данные затраты представляют собой комплексную оценку, показывающую сколько ресурсов (материальных, временных, финансовых и т.д.) должен потратить человек для осуществления данного перехода. Полученная задача не имеет тривиального решения, так как затраты ресурсов человека зависят от множества факторов, которые описываются разнородными данными, большая часть из которых является нечёткими. К нечётким факторам можно отнести: условия занятости, уровень социальной защищенности; уровень социального развития; условия и организация труда; престижность работы и т.д.

Для вычисления элементов полученной матрицы целесообразно применение теории нечётких множеств и логики. В соответствии с работой [9] основными элементами нечётких моделей являются: база правил и механизм вывода.

База правил содержит логические правила, которые задают имеющие место в системе причинно-следственные отношения между нечёткими значениями её входных и выходных величин.

На основании полученных функций принадлежности можно построить базу правил, состоящую из нечётких импликаций вида:

$$R_1: \text{если } x_1 \text{ есть } A_{11} \text{ и если } x_2 \text{ есть } A_{12}, \text{ то } y \text{ есть } B_1;$$
$$R_2: \text{если } x_1 \text{ есть } A_{21} \text{ и если } x_2 \text{ есть } A_{22}, \text{ то } y \text{ есть } B_2;$$
$$\dots$$
$$R_m: \text{если } x_1 \text{ есть } A_{m1} \text{ и если } x_2 \text{ есть } A_{m2}, \text{ то } y \text{ есть } B_m,$$

где $A_{ij}\left(i=\overline{1,\ n},\ j=\overline{1,m}\right), B_j\left(j=\overline{1,m}\right)$ – значения лингвистических переменных; y – уровень затрат, на переход.

Поскольку полная база правил может содержать противоречащие друг другу правила – с одинаковыми предпосылками и разными следствиями и т.п., т.е. является избыточной, набор правил оптимизируется путём применения того или иного алгоритма сокращения. Такие действия приведут к существенному сокращению количества правил, оставляемых в базе, и данный этап станет этапом адаптации базы правил к имеющимся экспериментальным данным - обучающей выборке.

В результате вывода из m отдельных правил $R_j\left(j=\overline{1,m}\right)$, находятся m модифицированных функций принадлежности заключений, на основе которых требуется получить одну результирующую функцию принадлежности из всей базы правил. Процесс определения общего вывода (заключения) называют аккумуляцией [10]. Для выполнения аккумуляции существует ряд методов, наиболее часто используются максиминный (MAX-MIN inference) и мультипликативный (MAX-PROD inference) выводы.

Завершающим этапом нечёткого моделирования является процесс дефазификации, в результате которого находится чёткое значение y, которое бы наиболее рациональным образом представляло это множество. Существуют различные методы дефаззификации. Обычно используют метод центра тяжести, результатом применения которого будет получение значения, которое может быть интерпретировано как уровень затрат на переход.

Таким образом, получаем сеть, для которой матрица смежность может быть интерпретирована как комплекс матриц затрат возможных переходов индивида (горизонтальных, вертикальных и диагональных):

$$A=\left\lfloor a_{ij}\right\rfloor_{m\times n}$$

В случае, когда переход невозможен, будем считать, что затраты на данный переход равны бесконечности ( ).

В результате получаем оптимизационную задачу, заключающуюся в поиске кратчайшего (с минимальными затратами) пути в графе. Данный путь может быть интерпретирован как оптимальная траектория карьерного роста работника.

Для решения полученной задачи можно использован известные оптимизационные алгоритмы на графах, в частности алгоритм Дейкстры.

Таким образом, на основе полученной в работе модели, могут быть получены количественные оценки уровня затрат по изменении своего социально-профессионального статуса, которые позволят сформировать траекторию карьерного роста работника.

Список литературы

1. Теоретико-множественная модель жизненного цикла подготовки специалиста в вузе. Мелешко А.А., Емельянов С.Г., Соколенко А.И., Ключни-

кова О.Е. // Информационно-измерительные и управляющие системы, №10, Т.8. 2010.

2. Сорокин П.А. Социальная мобильность / Пер. с англ. М.В. Соколовой. Под общ.ред. В.В. Сапова. М.: Academia, 2005.588 с.

3. Парсонс Т. Понятие общества компоненты и их взаимоотношения // Социология: хрестоматия / Сост. Ю.Г. Волков, И.В. Мостовая. М.: Гардарики, 2003. 524 с.

4. Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов./ Отв. ред. Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина. Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1974. 317 с.

5. Тихонова Н.Е. Социальная стратификация в современной России: опыт эмпирического анализа. М.: Институт социологии РАН, 2007. 320 с.

6. Шкаратан О.И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М.: ЗАО «ОЛМА Медиа Групп», 2009. 560 с.

7. Дядин О.Ю. Отраслевая профессиональная мобильность: сущность и система стратификационных показателей. Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 2-2. С. 147-156.

8. Дядин О.Ю., Ключникова О.Е. Моделирование отраслевой профессиональной мобильности на основе IDEF0 - моделей. Известия Юго-Западного государственного университета. 2010. № 4. С. 119-124.

9. Халин, Ю.А. Нечётко-множественная модель оценки конкурентоспособности предприятия / Ю.А. Халин, А.С. Сизов, А.Н. Игнатенко // Известия Юго-Западного государственного университета. 2011. №5. С. 53-58.

10. Пегат, А. Нечёткое моделирование и управление / пер. с англ. М. БИНОМ, 2009. 798 с.

УДК 331.53: 331.52

СИСТЕМА ЕЖЕМЕСЯЧНОГО И ЕЖЕГОДНОГО МОНИТОРИНГА ВАКАНСИЙ В РЕГИОНАЛЬНОМ ЦЕНТРЕ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ТвГУ

Лебедева С.Ю., директор РЦСТВ ТвГУ
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

У каждого Центра содействия трудоустройству разработана своя система мониторинга актуального состояния рынка труда. В этой статье мы поделимся своим опытом в указанной сфере и расскажем о том, как такая система работает в Региональном центре содействия трудоустройству выпускников Тверского государственного университета (далее – РЦСТВ ТвГУ).

РЦСТВ ТвГУ существует на рынке труда уже более 10 лет. Учитывая постоянную ежедневную работу с банком вакансий, сотрудники Центра разработали налаженную схему форм контроля за изменениями рынка труда Тверского региона. В статье мы поделимся своим опытом и уделим внимание наиболее значимым мониторингам, которые выступают неотъемлемой частью деятельно-

сти РЦСТВ ТвГУ. Итак, речь пойдет о ежемесячном и ежегодном мониторинге вакансий. Расскажем подробнее о каждом из них, о специфике формирования и анализа данных.

Ежемесячный мониторинг вакансий включает в себя анализ состояния молодежного рынка труда Тверского региона, представленный на основе банка вакансий Молодежной биржи труда, которые размещают работодатели. Для упрощения работы по мере поступления вариантов трудоустройства предварительно в течение месяца данные вакансии вносятся специалистом РЦСТВ в электронную базу. Электронная база вакансий представлена в формате таблицы Excel. Ее графы включают следующую информацию, относящуюся непосредственно к самой вакансии: название вакансии, количество человек, название организации, город, требуемое образование, специальные знания, заработная плата, опыт работы, знание иностранного языка, сфера деятельности. В конце каждого месяца на основе этой информации формируется сводная таблица для анализа данных ежемесячного мониторинга по следующим критериям: «Сфера», «Количество человек», «Заработная плата». Эти данные размещаются для соискателей Тверского региона в виде цветной инфографики на интернет источниках Молодежной биржи труда: на официальном сайте http://rcstv.tversu.ru, в группе «Молодёжная биржа труда: работа/вакансии в Твери» и аккаунте в социальной сети «ВКонтакте» (рис.1).

Рис. 1. Актуальное состояние молодежного рынка труда в июне 2017 г.

Инфографика отражает количество вакансий на полный рабочий день, вакансий для студентов, то есть с гибким графиком, а также во время весеннего и летнего сезона – количество и варианты вакансий на лето. Помимо этого количественные показатели включают среднюю заработную плату, указанную рабо-

тодателями, относительно представленных сфер. В начале каждого месяца сотрудники РЦСТВ размещают информацию об актуальном состоянии молодежного рынка труда за предыдущий месяц на всех указанных выше информационных ресурсах. Таким образом, ежемесячно молодые специалисты наглядно знакомятся с состоянием молодежного рынка труда, узнают, какие специалисты наиболее востребованы, какие профессии являются высокооплачиваемыми.

На основе ежемесячного мониторинга формируется годовой мониторинг вакансий. То есть ежемесячный мониторинг является фундаментом ежегодного. Это большая работа по анализу ранее собранной информации, которая позволяет не только многогранно оценить ситуацию на молодежном рынке труда, но и спрогнозировать возможные изменения.

Годовой мониторинг вакансий представляет собой подсчет общего количества вакансий за год по группам и описание основных критериев вакансии, о которых речь шла выше.

В первую группу входят вакансии на полный рабочий день. Эта группа оценивается по следующим критериям: «Динамика формирования банка вакансий на полный рабочий день», «Лидирующие сферы», «Структура спроса на молодых специалистов в отраслевом разрезе», «Уровень заработной платы молодых специалистов».

Вакансии для студентов анализируются на основе следующих показателей: «Динамика формирования банка вакансий для студентов за последние четыре года», «Рейтинг видового разнообразия вакансий для студентов».

Третья группа – это вакансии для учителей. Здесь берутся во внимание: «Количество вакансий учителей, предлагаемое органами управления образования Твери и Тверской области», «Количество предметных областей, предлагаемое органами управления образования Твери и Тверской области», «Структура спроса на педагогические кадры в Твери за 5 лет».

Все данные, перечисленные ранее, анализируются на основе сравнения с динамикой показателей тех же критериев за последние четыре года и представляются в виде диаграмм и рисунков (рис. 2).

Рис. 2. «Динамика формирования банка вакансий на полный рабочий день по данным РЦСТВ в 2012-2016 уч. гг.»

Результаты ежегодного мониторинга вакансий размещаются в начале каждого календарного года в виде статьи на официальном сайте РЦСТВ ТвГУ.

Таким образом, систематическая работа по формированию данных о специфике вакансий молодежного рынка труда позволяет к концу года представить целостную картину, а также динамику изменений по всем параметрам, отраженным в ежемесячных мониторингах молодежного рынка труда Тверского региона. Такая система исследования позволяет регулярно отслеживать состояние молодежного рынка труда и знакомить с ним соискателей. Исследование также интересно абитуриентам, которые находятся на стадии выбора профессии и могут ознакомиться с самыми популярными и востребованными сферами трудоустройства, уровнем заработной платы. Тем самым, опираясь на указанные данные, старшеклассникам легче сделать выбор в отношении той или иной специальности или направления подготовки, что в дальнейшем будет способствовать эффективному трудоустройству.

Ознакомиться с мониторингами вакансий молодежного рынка труда Тверского региона можно на официальном сайте РЦСТВ ТвГУ (в разделе «Исследования»): http://rcstv.tversu.ru/.

УДК 331.53

АНАЛИЗ РЫНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТРУДА ТУЛЬСКОГО РЕГИОНА

Морозов В.Б., канд. техн. наук, доц., директор РЦСТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

На основе материалов Регионального центра содействия трудоустройству, данных государственных служб содействия занятости населения проведён анализ регионального рынка труда в свете удовлетворения выпускников профессиональных образовательных организаций [1-4].

Рынок труда Тульской области характеризуется дефицитом высококвалифицированных работников (https://tulatczn.tularegion.ru/deyatelnost-gu-totszn-to/monitoring/), исчисляемым ежемесячно не менее 1300 чел. (рис.1).

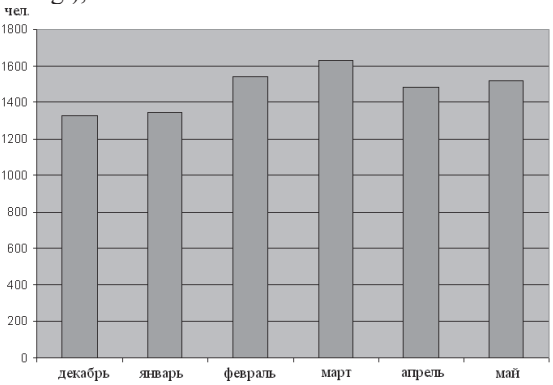


Рис. 1. Потребности в высококвалифицированных кадрах, чел. (2016-2017 гг.)

Одной из главных тенденций развития регионального рынка труда, которая может негативно сказаться на конкурентоспособности экономики Тульской области, является дисбаланс спроса и предложения в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезах (рис. 2 и 3).

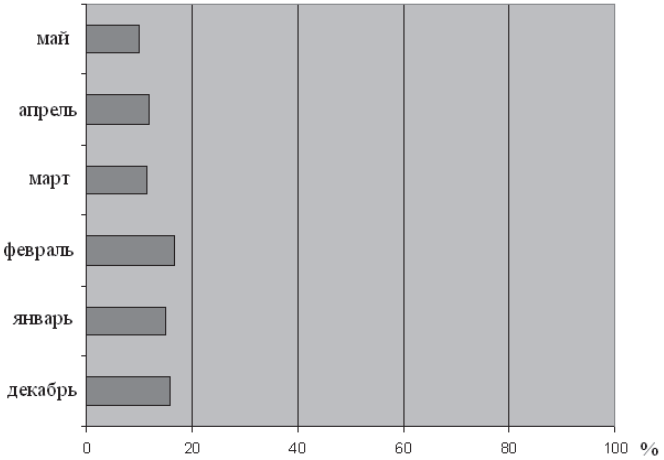


Рис. 2. Доля спроса от предложения на вакантные места, %

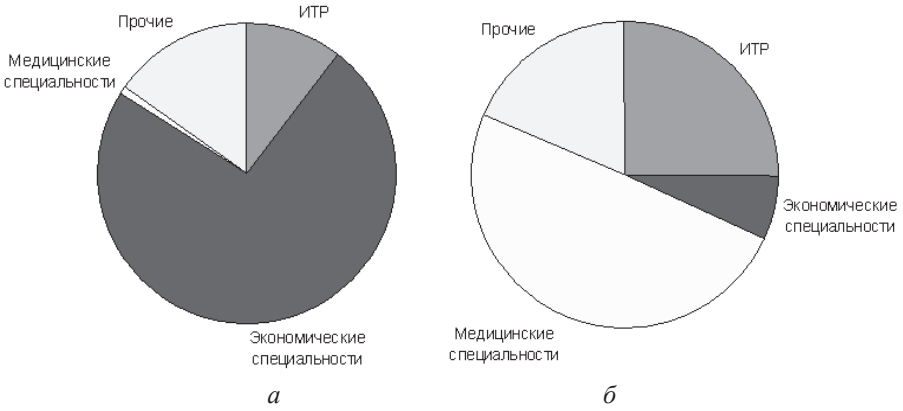


Рис. 3.Отраслевая структура спроса (а) / предложения (б), %

Как видно, региональный рынок открыт для профессиональных кадров, в достаточной мере заинтересован в них, однако, с другой стороны, предъявляет серьёзный кейс требований и прочих входных условий, при одновременном условии дифференцированного со стажем подхода к заработной плате.

Список литературы

1. Быкова П.В., Морозов В.Б. Рекрутинговые риски выпускника: анализ специфики // 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. 100-101.
2. Морозов В.Б. Мониторинг трудоустройства в Тульском государственном университете: организационные и научно-методические аспекты // Содействие трудоустройству и профессиональному становлению молодых специалистов учреждений высшего образования Ростовской области [Электронный ресурс]: материалы II региональной заочной научно-методической конференции (Ростов-на-Дону, 30 мая 2016 г.) / отв. ред. Л.А. Сучкова; Донской гос. техн. ун-т. Электрон. текстовые дан. Ростов н/Д: ДГТУ, 2016. С. 102-107.
3. 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.
4. 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.

УДК 331.53

ТРИПТИХ «РАБОТОДАТЕЛЬ – ПОО – ВЫПУСКНИК»: АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ НИР

Морозов В.Б., канд. техн. наук, доц., директор РЦСТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

В учебном процессе (УП), организуемом в профессиональной образовательной организации (ПОО) и являющимся сложной системой формирования компетенций конкретного обучающегося, важно создавать мотивацию для успешного взаимодействия ПОО (его профессорско-преподавательского состава (ППС)), выпускника и работодателя [1].

Однако как сама научно-исследовательская работа (НИР), так и учебный процесс представляются с различных позиций, и их комплексное видение представляется сложной системой.

Научно-исследовательская работа по её принадлежности подразделяется на следующем:

- научно-исследовательская работа профессорско-преподавательского и вспомогательного персонала профессиональной образовательной организации (организационных аспект) – основными и главными деятелями в НИР являются именно работники вузов, ссузов, НИИ и т.д., так как именно для них такая работа, помимо образовательного процесса, является обязательной для саморазвития и существования в академической среде;

- научно-исследовательская работа студентов (объективный образовательный аспект) [2] - является необходимым условием формирования потенциала вуза, способствует реализации творческих возможностей самих студентов и развитию их научно-практического и компетентностного уровня, является формирование и усиление творческих способностей студентов, развитие и совершенствование форм при-влечения молодёжи к научной, конструкторской, технологической, творческой и внедренческой деятельности, обеспечивающих единство учебного, научного, воспитательного процессов для формирования соответствующих общекультурных и профессиональных компетенций [2-4];

- научные изыскания на реальных производствах и в организациях социально-экономического комплекса (рекрутинговый аспект) – проводятся по объективным причинам для решения производственных и прочих задач, сохранения уровня саморазвития как личности, так и организации, в целом.

В свою очередь образовательный процесс, как система входного и выходного параметров, управленческого воздействия и ресурсной поддержки, определяется точками приложения.

Общая схема взаимного влияния представлена на рис. 1.

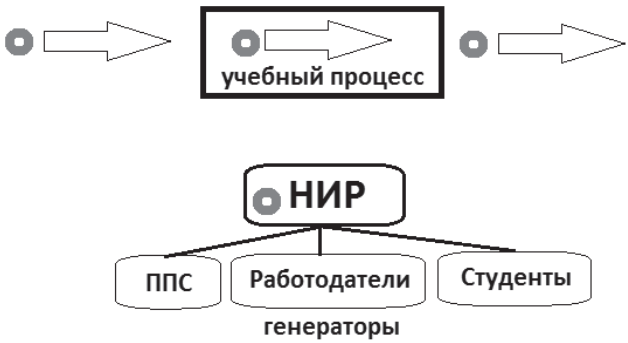


Рис.1. Взаимное влияние ( ) НИР и УП

Как видно из схемы, научно-исследовательская работа выступает как входной параметр для учебного процесса, определяет его содержание и служит элементом выходного приложения. С другой стороны, сами научные изыскания корректируются и трансформируются входными запросами обучения, формируются, в том числе и в учебном процессе, анализируются на выходе, в первую очередь в карьерном построении будущего специалиста) [3, 4].

В формате основания для учебного процесса НИР предстаёт как элемент, определяющий методические и стратегические подходы, характеризующий

стратегические характеристики. Так педагоги используют результаты научных изысканий в академических механизмах. Обучающиеся научной работой формируют начальный академический фундамент, профессионально ориентируются, мотивируются. Работодатель определяет научной работой стратегические планы от образования в подготовке кадров, используют результаты научной работы для профессиональной подготовки и переподготовки.

Для учебного процесса научные разработки ППС и работодателей научная работа может решаться в рамках практических задач открытого типа, а сам процесс проходить по алгоритмам, имеющим научное обоснование.

В то же время, учебный процесс для студентов (обучающихся) в рамках НИРС, позволяют [2] обучаться методологии рациональности и эффективности; совершенствоваться в интеграции образования, науки и производства; повышать навыки инновационной деятельности [5]; привлекаться к реальным научным исследованиям, разработкам и техническому творчеству; особо объединяться в специфические научные коллективы; формировать незаменимый опыт работы с информацией, литературой; выявлять собственные способности, в т.ч. для дальнейшего обучения в аспирантуре, работы на кафедрах и в научных лабораториях.

Для работодателей использование самого учебного процесса в формате научно-исследовательских изысканий позволяет использовать его как вариант решения конкретных задач.

Итогом учебной работы, в смысле оценки научных изысканий, выступает, так называемый, вопрос рекрутинговой социализации – становление профессионального специалиста.

Сам обучившийся, реализовавший себя как молодой учёный, становиться значительно конкурентоспособнее по сравнению с прочими соискателями, причём компетенции выпускника не являются формальными и документированными, а выступают в качестве, достаточно просто проявляющихся, личностных и профессиональных компетенций.

С точки зрения работодателя научные изыскания и их продолжение возможны к реализации в профессиональной деятельности молодого специалиста.

Профессорско-преподавательский состав профессиональной образовательной организации в рамках постучебного периода получает возможность дальнейших практических подтверждений и реализации научных изысканий.

Для статистической оценки научно-исследовательской работа как основание, содержание и результативность учебного процесса проведён опрос. В нём приняли участие 16 преподавателей, 32 студента вуза и 7 представителей организаций-работодателей.

Были заданы три вопроса:

1. О научной работе как входного параметра учебного процесса.

2. Влияние научной работы на качество формирования профессиональных компетенций в учебном процессе.

3. Эффективность научной работы в постучебном периоде.

Ответы (положительные) представлены на диаграммах рис. 2-4.

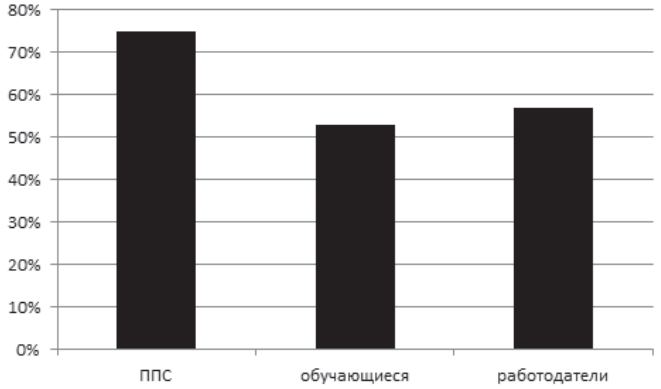


Рис. 2. «Важности научной работы как входного параметра учебного процесса» (положительный ответ), %

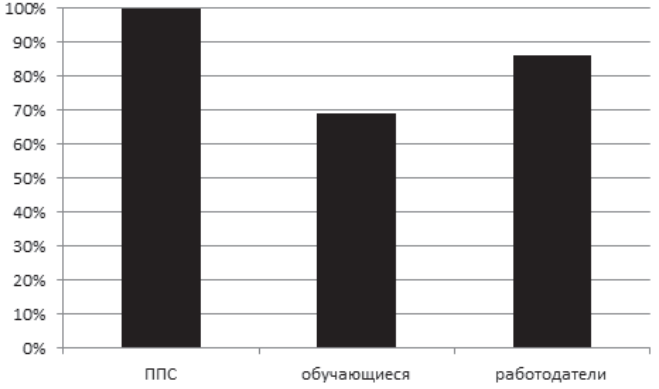


Рис. 3. «Влияние научной работы на качество формирования профессиональных компетенций в учебном процессе» (положительный ответ), %

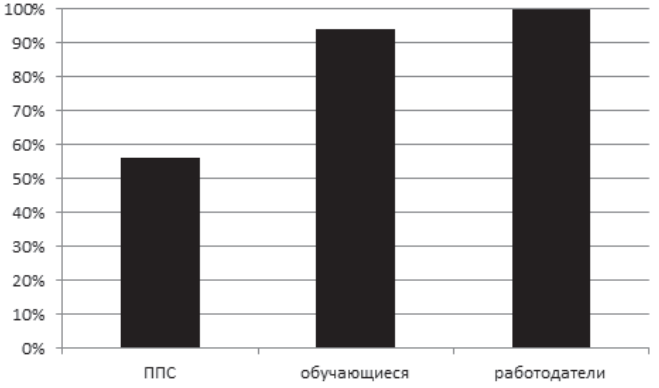


Рис. 4. «Эффективность научной работы в постучебном периоде» (положительный ответ), %

Как видно из рис. 2 значимость научной работы имеет высокое значения для педагогов и работодателей в сравнении с обучающимися, что обусловлено недостаточным пониманием студентом структурной включённости НИР в планирование и организацию учебного процесса, не низкое значение объясняется желанием ведения обучения на основе самых передовых изысканий, базирующихся на инноватике [5].

Рис. 3 указывает на подобную ситуацию рис. 2. Однако большая заинтересованность работодателя продиктована желанием более перспективного инновационного [5] обучения. При этом 69 % студентов отметили важности НИР, что не имеет высоких (высших) значений из-за того, что не все обучающиеся включены в описываемый процесс.

Последний вопрос по постучебному влиянию отмечен высоко студентами и работодателями в силу актуальности для них этого вопроса в рамках рекрутинговой социализации, в том числе адаптации к рабочему месту (рис. 4). Низкое значение (в сравнении с прочими реципиентами) у ППС продиктованы меньшим интересов педагогов к процессам, в которых они незначительно учувствуют.

В результате проведённого анализа показано имеющееся взаимное влияние различных вариантов научно-исследовательской работы и учебного процесса, в итоге чего обеспечивается контактная работа работодателя с будущими выпускниками, с теми, кто их подготавливает в ПОО. Учёт имеющихся взаимосвязей позволяет повысить эффективность и мотивировать контактные взаимосвязи компонентов рассмотренной сложной системы.

Список литературы

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвящённой 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2014. С. 83-87.

5. Сосков В.Б. Научная и академическая оценка актуальности, сути и проблем инновационной деятельности в России // Инженерное образование. 2009. № 5. С. 92-97.

УДК 331.53

АСПИРАНТРА КАК ТРУДОУСТРОЙСТВО

Морозова Т.Г., аспирант, кафедра ТСППиУП
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Трудоустройство представляется как занятие определённой должности в организации или на предприятии. Однако широко используется и другой термин – «занятость» – деятельность граждан связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок, трудовой доход [3].

Таким образом, однозначно можно определить фактором занятости продолжение обучения на следующем академическом уровне – в очной аспирантуре. Дополнительным подтверждением этого выступает и то, что на аспиранта заводится трудовая книжка и формируется условие для его работы «где-то ещё» на ставку максимально 0,5. Это свидетельствует о фактическом соответствии трудоустройства и занятости в описываемом случае.

Занятие в аспирантуре предусматривает сложный комплекс деятельности [8], сочетающий в себе научной-исследовательскую работу [2, 5, 6, 13, 17], опытно-конструкторские изыскания (относительно технических и смежных направлений и профилей подготовки), организационную работу различной направленности [14, 19] и содержания, педагогическую работу [4, 7, 9, 16, 16, 18]. Всё это формирует сложный портрет занятого аспиранта, который при этом получает заработанную плату в формате стипендий. При этом он имеет права её индексировать в понимании роста за счёт своей активной работы по прямому назначению, участия в различного рода грантовых и стипендиальных программах, осуществления педагогической деятельности разрешённого формата и уровня, участвовать в работе структурного подразделения университета, вести активную публикационную активность и получать социальную поддержку причитающегося уровня. Здесь возможны дополнительные источники материальной поддержки.

Всё вышеописанное, при условии имеющейся специфики, формирует представление и содержание обучения в аспирантуре как однозначной и полновесной профессиональной деятельности на уровне трудоустройства/занятости.

Автор на сегодняшнем этапе является аспирантом и наглядно испытывает на себе подобный формат занятости, который имеет полное право на равное восприятие как занятости.

Оценка деятельности [1, 11] Регионального центра содействия трудоустройству [10, 12] Тульского государственного университета показывает, что подобное отношение к выпускникам, поступившим в аспирантуру осуществля-

ется и в узе, что позволяет более эффективно решать ряд стоящих социально-экономических задач не только областного, но и федерального масштаба.

Список литературы

1. Быкова П.В., Морозов В.Б. Рекрутинговые риски выпускника: анализ специфики // 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. 100-101.

2. Морозов В.Б. Вопросы рекрутинговой социализации как объект научно-исследовательской работы студентов // 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. 300-308.

3. Морозов В.Б. Кейсы эффективной рекрутинговой социализации и карьерного трансфера: учебно-методическое пособие. Тула: Изд-во ТулГУ, 2017. 220 с.

4. Морозов В.Б. Методологические аспекты преподавания у магистрантов на кафедре «Технологические системы пищевых и перерабатывающих производств» // Молодёжь и наука: сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященной 50-летию первого полета человека в космос [Электронный ресурс] /отв. ред. О.А. Краев. Красноярск: Сиб. федер. ун-т., 2011. URL.: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/thesis/s7/s7_26.pdf.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. Морозов В.Б., Быкова П.В., Игнатова О.Б. Анализ работы Регионального центра содействия трудоустройству ТулГУ в 2015 -2015 гг.: итоги, динамика, перспективы // 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. 47-52.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

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

18. 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.

19. Сосков В.Б., Воротынцев А.Ю. Реализация воспитательной функции в преподавании технических дисциплин // Педагогическое мастерство: проблемы, поиски, решения; сб. материалов преподавателей Тульского государственного университета, получивших диплом «Преподаватель высшей школы»; под ред. д-ра пед. наук, проф. В.М Петровичева. Тула: Изд-во ТулГУ, 2008. Вып. 4. С. 98-100.

УДК 331.5.024.5:331.54:316.4

РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ КАК РЕЗУЛЬТАТ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

Окунькова Е.А., канд. филолог. наук, декан факультета маркетинга
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Профессиональная ориентация населения призвана в первую очередь обеспечить востребованность кадрового потенциала территории. Ориентация школьников и студентов региональных вузов и ссузов на востребованные в региональной экономики специальности является традиционным подходом к организации профориентационной деятельности. Однако современные реалии рынка труда ставят перед системой образования новые вызовы. Обратимся к данным о внутрироссийской миграции выпускников высших учебных заведений – самой мобильной и активной части занятого населения.

Вопрос обеспечения востребованности выпускников вузов региональной экономикой актуализировался с началом реализаций Минобром России приоритетный проекта «Вузы как центры создания пространства инноваций». Критерии, указанные в Модели и параметрах мониторинга университетского центра инновационного технологического и социального развития и предъявляемые к вузам участникам отбора предполагают, выполнение показателя «Доля выпускников, трудоустроившихся в регионе нахождения университета» на уровне 50% и его постоянный рост. Это обоснованно концепцией развития вуза, как поставщика кадров региона.

Миграция молодых специалистов, начавших профессиональную карьеру в течение календарного года после выпуска (2016 год) без Москвы, Московской области и Санкт-Петербурга по данным официального портала мониторинга трудоустройства выпускников http://graduate.edu.ru свойственна для каждого региона, однако отдельного изучения требует специфика относительных результатов миграции в каждом из них.

Среди регионов с наибольшей долей трудоустройства выпускников отдаленные от центра России субъекты Федерации (табл. 1). При этом лишь в Ямало-Ненецком автономном округе число уехавших превышает число оставшихся выпускников почти в полтора раза, в Тюменской области соотношение близко к единице. Для остальных восьми лидеров списка характерно преобладание трудоустройства выпускников в регионе расположения высших учебных заведений. Показательно, что для восьми из десяти регионов зафиксировано значительное превышение средней заработной платы уехавших выпускников относительно средней суммы выплат оставшимся (для Тюменской области более чем в 2 раза).

Таблица 1

Регионы с наибольшей долей трудоустройства выпускников 2015 года в календарном 2016 году

Регион	Доля трудоустройства выпускников, %	Отношение числа уехавших из региона выпускников к числу оставшихся	Отношение средней суммы выплат уехавшим выпускникам к средней сумме выплат оставшимся выпускникам
Ямало-Ненецкий АО	86	1,4	0,72
Ханты-Мансийский АО (Югра)	85	0,31	0,9
Тюменская область	84	0,93	2,03
Удмуртская республика	83	0,49	1,2
Архангельская область	82	0,63	1,18
Владимирская область	82	0,74	1,44
Магаданская область	82	0,25	1,33
Новгородская область	82	0,62	1,48
Республика Карелия	82	0,57	1,4
Республика Коми	82	0,38	1,11

Для восьми регионов России (табл. 2) зафиксировано превышение (от 1,73 раза до 1,05) числа уехавших из региона выпускников к числу оставшихся, что можно считать результатом невостребованности кадрового потенциала региона как результата несоответствия его количественных и качественных элементов требованиям современного рынка труда. Причиной трудовой миграции молодых специалистов из этих регионов также можно считать низкий уровень средней оплаты труда. Для всех (за исключением Ямало-Ненецкого АО) представленных регионов средняя сумма выплат уехавшим выпускникам превышает среднюю сумму выплат оставшимся регионе.

Таблица 2

Регионы с наибольшей относительной разницей числа уехавших из региона выпускников 2015 года в календарном 2016 году к числу оставшихся

Регион	Доля трудоустройства выпускников, %	Отношение числа уехавших из региона выпускников к числу оставшихся	Отношение средней суммы выплат уехавшим выпускникам к средней сумме выплат оставшимся выпускникам
Ставропольский край	65	1,73	1,61
Республика Адыгея	63	1,56	1,57
Ямало-Ненецкий АО	86	1,4	0,72
Курская область	77	1,29	1,46
Ленинградская область	76	1,23	1,17
Республика Карачаево-Черкессия	54	1,12	1,89
Ивановская область	76	1,11	1,95
Орловская область	76	1,05	1,61

В этой связи необходимо отметить пять регионов, для рынка труда молодых специалистов которых свойственен более высокий уровень выплат оставшимся выпускникам (табл. 3). Объективной основой трудовой миграции молодежи из таких регионов являются тяжелые климатические условия. Для большинства из выявленных регионов этой группы характерны крайне низкие значения отношения числа уехавших из региона выпускников к числу оставшихся.

Таблица 3

Регионы с преобладанием средней суммы выплат оставшимся выпускникам 2015 года в календарном 2016 годунад выплатами уехавшим

Регион	Доля трудоустройства выпускников, %	Отношение числа уехавших из региона выпускников к числу оставшихся	Отношение средней суммы выплат уехавшим выпускникам к средней сумме выплат оставшимся выпускникам
Республика Саха (Якутия)	72	0,18	0,97
Ханты-Мансийский автономный округ (Югра)	85	0,31	0,9
Мурманская область	74	0,4	0,89
Камчатский край	68	0,18	0,85
Ямало-Ненецкий АО	86	1,4	0,72

Еще одной выявленной особенностью трудовой миграции молодых специалистов в регионах России стало преобладание числа оставшихся в регионе выпускников над числом уехавших для регионов-лидеров по относительной разнице средней суммы выплат уехавшим и оставшимся выпускникам (табл. 4). Так для республики Калмыкия (лидер списка) выплаты уехавшим выпускникам в более чем два раза превышают выплаты трудоустроившимся в регионе, при этом отношение числа уехавших из региона выпускников к числу оставшихся 0,69.

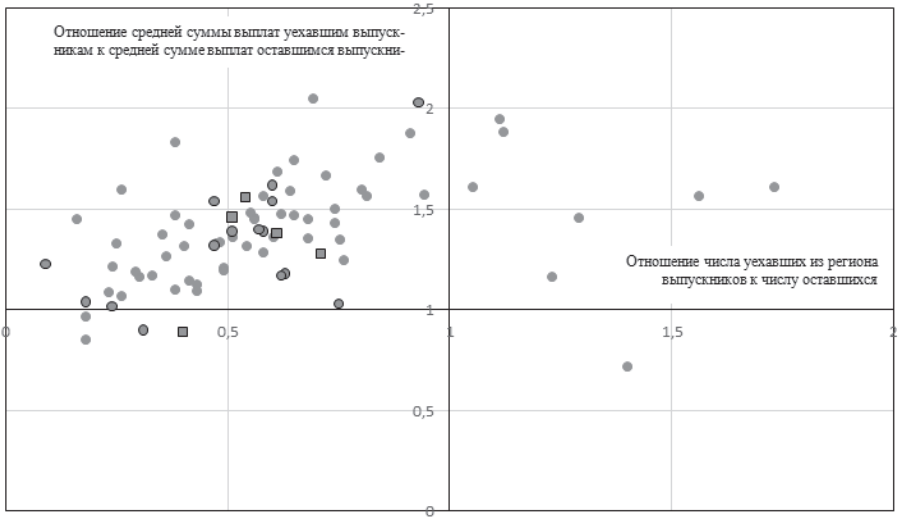
Если расположить регионы России в двухмерной системе координат по значениям рассмотренных выше показателей трудовой миграции выпускников высших учебных заведений 2015 года за календарный 2016 год (рисунок , то наглядным становится преобладание для большинства регионов числа трудоустроившихся в регионе выпускников над числом оставшихся при одновременном превышении суммы выплат уехавшим выпускникам над выплатами оставшимся. Только для четырех регионов в 2016 году было зафиксировано одновременное превышение и числа оставшихся выпускников и суммы средних им выплат относительно уехавших из региона: Камчатский край, Республика Саха (Якутия), Ханты-Мансийский автономный округ (Югра), Мурманская область. Уникальным среди других регионов является Ямало-Ненецкий АО, где почти в полтора раза больше число молодых специалистов, уехавших в другие регионы при значительном превышении оплаты их труда в регионе.

На рисунке отдельно отмечены регионы с развитыми элементами системы профессиональной ориентации населения.

Таблица 4

Регионы с наибольшей относительной разницей суммы выплат уехавшим и оставшимся выпускникам

Регион	Доля трудоустройства выпускников, %	Отношение числа уехавших из региона выпускников к числу оставшихся	Отношение средней суммы выплат уехавшим выпускникам к средней сумме выплат оставшимся выпускникам
Республика Калмыкия	60	0,69	2,06
Тюменская область	84	0,93	2,03
Ивановская область	76	1,11	1,95
Республика Карачаево-Черкессия	54	1,12	1,89
Курганская область	81	0,91	1,88
Республика Дагестан	43	0,38	1,84
Омская область	81	0,84	1,76
Тверская область	78	0,65	1,75
Республика Северная Осетия - Алания	42	0,61	1,69
Брянская область	72	0,72	1,67



Распределение регионов России по относительным результатам трудовой миграции выпускников высших учебных заведений 2015 года за календарный 2016 год

Квадратным маркером отмечены регионы, которые на текущий момент ограничились лишь созданием территориальных центров профессиональной ориентации и психологической поддержки населения и иных структур, которые кроме оказания услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, организуют и осуществляют методическое руководство и координацию деятельности в области профессиональной ориентации и психологической поддержки населения на соответствующей территории. Круглым маркером выделены регионы, в которых приняты стратегические программно-плановые документы (стратегии, концепции, программы и пр.) развития системы профессиональной ориентации населения, чем созданы основы функционирования государственной системы профессиональной ориентации населения на региональном уровне. Вузы в таких регионах рассматриваются как «кузницы» кадров развития экономики территории, выполняющие свою важнейшую функцию продюсеров инновационного, технологического и социального развития.

Список литературы

1. Александрова, Н.А. Профориентационная деятельность федеральных органов власти: новые тренды и инструменты / Н.А. Александрова // Аграрный вестник Урала. 2016. № 151 (9). С. 89-96.

2. Колесник, Е. А. Рынок труда Российской Федерации и перспективы его развития в импортозамещающем производстве // Вестник ВГУИТ. 2016. № 3. С. 375-384.

УДК 303.7:378.37:61

РОЛЬ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ В РАБОТЕ ПОСОДЕЙСТВИЮ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ КУРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Сергеев А.А., специалист центра трудоустройства выпускников
ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет Минздрава России»

В современном обществе, где информация является главным капиталом, и все анализируется и подается в числовом выражении, на первый план выходит статистика как главный фактор прогресса человека в своей деятельности. Принимая во внимание числовые показатели и, интегрируя их в социум, мы учимся анализировать процессы и явления в историческом контексте, наблюдаем за нынешним положением дел и строим прогнозы на будущее, благодаря чему можем понять, что нас ждет: успех или провал. В этом и пролегает тонкая грань между такими науками, как статистика и социология.

Термин статистика употребляется в трех значениях, в нашем случае данное понятие трактуется как «цифровой материал, служащий для характеристи-

ки какой-либо области общественных явлений или территориального распределения какого-то показателя» [2].

Социологические исследования находят свое отражение во всех сферах жизни общества.

Выпускник вуза выходит в общество носителем знаний, умений и навыков, от умелого применения которых зависит его экономическое положение. Следовательно, трудоустройство выпускников затрагивает две сферы жизни общества: экономическую и социальную и имеет непосредственное отношение к политической и духовной. Такое явление, как безработица в любом государстве заставляет высшее руководство принимать серьезные меры, вплоть до реформ, чтобы урегулировать экономические и социальные процессы в обществе, стабилизировать его духовную составляющую, повысить благосостояние граждан и наладить финансовую систему в государстве.

В настоящее время в сфере высшего и среднего профессионального образования в России сложилась система содействия трудоустройству выпускников. Практически во всех учебных заведениях страны в организационную структуру входит подразделение, занимающееся содействием трудоустройствувыпускников. В одних вузах это обособленная структурная единица, в других – часть комплексной структуры, занимающейся вопросами практики, довузовской подготовки, аспирантами и т.д.

Рассматривая сложившийся опыт работы со студентами и выпускниками в Курском государственном медицинском университете, можно отметить, что центр трудоустройства выпускников КГМУактуальным направлением работы выбирает – социологические исследования как инструмент прогнозирования своей деятельности на ближайший учебный год и ситуации на рынке труда в сфере здравоохранения и социальной защиты.

Центр трудоустройства выпускников КГМУ является структурным подразделением университета, куратором которого выступает проректор по лечебной работе и взаимодействию с клиническими базами.

Итогом проведения мероприятий в течение учебного года для центра служит статистика проделанной работы, которая помогает выявить эффективность запланированных шагов и действий, а также избежать ошибок при составлении плана работы на следующий учебный год. Соответственно, в течение года центром реализуются различные социологические исследования, направленные на контроль качества деятельности и удовлетворенности студентов и работодателей, с которыми происходит взаимодействие в течение года. Исследования проходят в различных форматах, начиная от очного бумажного анкетирования и заканчивая заочным анкетированием на портале «Социальные исследования и опросы КГМУ», а также анкетами, представленными Google-формами.

Основой для проведения социологических исследований является выборобластей исследования. Основными социологическими исследованиями, проводимыми специалистами центра трудоустройства выпускников, являются:

- мониторинг трудоустройства выпускников КГМУ;

- мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников КГМУ;

- мониторинг удовлетворенности работодателей эффективностью их участия в «Ярмарке вакансий»;

- мониторинг удовлетворенности выпускников КГМУ качеством полученного образования;

- мониторинг удовлетворенности качеством полученного образования в КГМУ (на вечерах встреч выпускников прошлых лет).

Результаты мониторинга трудоустройства выпускников КГМУ позволяют намоценить трудоустройство выпускников по регионам РФ, а также выяснить следующие показатели: соответствие работы полученной специальности; длительность поиска работы; использование конкретных каналов занятости в процессе поиска работа; уровень заработной платы; наиболее привлекательные возможности компании при трудоустройстве; факторы, способствующие трудоустройству; факторы, затрудняющие трудоустройство и т.д.

Мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников КГМУ по показателямудовлетворенности уровнем теоретической и практической подготовки, а также способности выпускников к профессиональной адаптации позволяет выявить их возможности при оценкеконкурентоспособности наших выпускников на рынке труда. Результаты исследования дают возможность обратить внимание на систему профессионального образования, которая должна учитывать развитие коммуникативных умений и навыков, способности выпускников к самообразованию и самореализации, гибкое вхождениев корпоративную культуру, что позволяет увидеть преимущества выпускников КГМУ в трудоустройстве.

Мониторинг удовлетворенности работодателей эффективностью их участия в «Ярмарке вакансий» позволяет оценить формат события и его значимость в подборе кадров по следующим критериям: насколько проведенное мероприятие соответствовало их ожиданиям: по тематической направленности, по программе, по организации мероприятия, по количествустудентов участников,по заключенным работодателями предварительным договорам со студентами о дальнейшем сотрудничестве, в том числе и по устной договоренности, а также по количеству студентов трудоустроенных благодаря «Ярмарке вакансий». Центром анализируется значимость данного мероприятия и учет предложений работодателей по улучшению работы «Ярмарки вакансий». Благодаря полученным результатам специалисты центра корректируют план работы по организации мероприятия с учетом предложений и замечаний, что позволяет расширить географию представительства работодателей на «Ярмарке вакансий» и укрепить многолетнее сотрудничество.

Мониторинг удовлетворенности выпускников КГМУ качеством полученного образования осуществляется на этапе подписи обходных листов по следующим показателям: удовлетворенность актуальностью полученных теоретических и практических знаний;соответствие практической подготовки квалификационным требованиям; умения и навыки налаживать контакты в коллективе; знания инновационных методов, технологий в специальности и т.д. Благодаря полученным результатам происходит корректировка учебного процесса, нацеленная на улучшение качества подготовки выпускников КГМУ.

Уровень удовлетворенности выпускников КГМУ качеством полученного образования остается высоким на современном этапе, при этом наблюдается положительная динамика результатов мониторинга (в 2015 г. – 8,5, в 2016 г. - 8,6 баллов из 10 максимально возможных).

Мониторинг удовлетворенности качеством полученного образования в КГМУ (на вечерах встреч выпускников прошлых лет) позволяет респондентам оценить свою квалификацию и компетентность, а также оценить уровень подготовки молодых специалистов из числа выпускников КГМУ. В основе исследования лежат следующие критерии:

- оценка качества профессиональных знаний, умений, навыков, полученных в КГМУ;
- карьерный рост; соответствие работы полученной специальности;
- уровень заработной платы; факторы, способствовавшие / затруднявшие трудоустройство;
- приоритетные качества молодого специалиста; факторы, препятствующие самореализации молодых специалистов на настоящий момент;
- значимость для современного общества профессии «врач»;
- поддержание связи с однокурсниками;
- предложения по улучшению подготовки выпускников КГМУ;
- пожелания выпускникам; рекомендации по включению кандидатов в энциклопедию выпускников и формат участия в ассоциации выпускников.

Полученные результаты позволяют вузу выстроить систему подготовки.будущего специалиста с учетом всех пожеланий и рекомендаций респондентов, принявших участие в данном исследования и более эффективно выстроить работу по подготовке молодых специалистов.

Таким образом, социологические исследования в работе по содействию трудоустройству выпускников КГМУ играют важную роль в деятельности центра, имеют прикладной характер и практическую направленность. С помощью исследований вуз расширяет географию работодателей-партнеров, обеспечивает выпускников большим количеством рабочих мест, изучает ситуацию на рынке труда, учитывает мнения выпускников и работодателей по подготовке востребованных специалистов и строит планы на будущее.

Курский государственный медицинский университет является крупнейшим вузом региона, формируя региональный образовательный кластер, позволяющий правовое встраивание вуза в инфраструктуру экономики Курского региона через обеспечение рынка труда высококвалифицированными специалистами [1].

Список литературы

1. Чальцева Т.А. Спрос и предложение социального образования на рынке труда // Социальное образование в России: история, проблемы, перспективы развития. Курск: изд-во КГМУ, 2016. С. 89-90.

2. Чернова Т.В. Экономическая статистика: Учебное пособие. Таганрог: изд-во ТРТУ, 1999. 140с.

УДК 331.5.024.5

НЕ ДЛЯ ВОЛОНТЁРОВ, А РАДИ ВОЛОНТЁРСТВА: УСПЕХИ В РАЗВИТИИ ВОЛОНТЁРСКОГО ДВИЖЕНИЯ – КАРЬЕРНЫЙ ТРАНСФЕР И ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Смелова М.В., магистрант

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ-ВШЭ), г. Москва

В России, по сравнению с зарубежными странами, уровень развития добровольчества в повседневной жизни остаётся недостаточно высоким. По данным ООН на 2012 год, в Англии волонтёрской помощью занимались 24% молодежи, в Германии - 23%, во Франции - 19%. А в России добровольческой деятельностью в целом были охвачены лишь 10% [1]. Эта цифра с каждым годом увеличивается, но по-прежнему лишь среди студентов.

Особую актуальность волонтерская деятельность приобретает в современных российских условиях, т.к. в нашей стране добровольчество имеет глубокие исторические корни, помощь нуждающимся – одно из важнейших положений православной идеологии. В период XV-XIX веков формировались «традиции милосердия и сострадания к убогим религиозно оформленной частной благотворительности» [2], с середины XVI в. осуществлён «переход к системе общественного призрения... В XVIII-XIX вв. складывались и развивались системы государственного призрения и частной благотворительности, действовавшие в дореволюционной России… В XVIII в. призрением именовали все формы социальной помощи, чаще всего говорилось об «общественном призрении». На рубеже XIX в. благотворительную помощь стали называть попечением (а организации, её оказывающие, - попечительными)» [2]. С начала 2000-х гг. социальная политика – это совместная деятельность общества и государства, и её обширной областью является волонтёрство. Оно несет в себе множество перспектив, как для членов добровольческих организаций, так и для общества в целом. Сейчас такой вид волонтёрства как благотворительность получает широкое развитие из-за складывающихся условий нашей страны – экономических, политических, духовных. «Благотворительность есть добровольная социальная помощь, связанная с безвозмездной передачей материальных ценностей, и направленная на достижение социального благополучия» [3].

Для доступности и высокого качества благотворительных и социальных услуг и их оказания максимальному количеству потребителей должно быть увеличено и количество обученных волонтёров. Добровольческая деятельность закреплена в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р) как приоритетное направление и молодёжной, и социальной политики. Деятельность по содействию развитию добровольчества поддерживается Федеральным законом РФ «О некоммерческих организациях» (от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ).

Службе участковых социальных работников для успеха реализации социальной политики России требуется волонтёрская помощь, и эта потребность ощущается всё полнее в связи с ежегодным увеличением количества детей-инвалидов, а соответственно, и детей с ОВЗ. По данным Министерства труда и социальной защиты РФ, на 1 марта 2016 г. детей-инвалидов было более 600 тыс. человек. По данным Пенсионного фонда РФ, по состоянию на 1 января 2016 г., в России проживало 12, 42 млн. инвалидов.

Так как не представляется возможным приставить к каждому ребёнку специалиста, то речь идёт о назревшей потребности в повсеместной волонтёрской помощи. Например, детям с аутизмом и с другими особенными состояниями для предотвращения возникновения проблем требуется нахождение рядом социального работника-друга, в т.ч., в учебном заведении (где ежедневно может возникнуть ситуация с отменой предмета, замещением учителя и пр.), помощь в сопровождении, в обеспечении досуговой деятельности. Профильные специализированные лагеря для детей-инвалидов, детей с синдромом аутизма и Дауна, умственно отсталых и других категорий также нуждаются в волонтёрском и тьюторском сопровождении.

На заседаниях Правительства с 2016 г. обсуждается подготовка и работа системы ранней помощи и сопровождения детей с инвалидностью, проекты данных концепций и уже созданные программы. Специализированная помощь и сопровождение по социальной адаптации предполагается в отношении детей-инвалидов до трёх лет и далее до 7-8-летнего возраста. Мною предлагается расширение набора услуг и организация обученными волонтёрами курирования и индивидуальной помощи детям с аутизмом, синдромом Дауна, задержками и особенностями развития - нарушениями здоровья (в т.ч. без инвалидности). «Сейчас с такими детьми должны работать люди со специальным образованием, причем не только педагогическим, психологическим, медицинским, но и этическим» [4]. Зачастую сами социальные работники, организаторы работы с молодёжью не умеют взаимодействовать с детьми с различными нарушениями, аутистами, даунами.

Дети, не имеющие медицинские показания к необходимости нахождения в коррекционных заведениях, имеют право вместе со сверстниками, развивающимися нормативно, обучаться по основным образовательным программам. В Докладе о деятельности уполномоченного по правам ребёнка в Тульской области, о соблюдении и защите прав, свобод и законных интересов ребёнка в Тульской области за 2016 год закреплено: «Право детей на развитие личности в системе образования, ориентированного на индивидуальные потребности, и в том числе право детей с отклонениями в развитии учиться в тех же школах, где учатся их сверстники, живущие по соседству, признаны международными стандартами прав человека: Всеобщей декларацией прав человека, Международным пактом по экономическим, культурным и социальным правам, Европейской социальной хартией, Декларацией о правах умственно отсталых лиц и другими документами. В Тульской области 76 общеобразовательных учрежде-

ний реализуют совместное обучение детей с ОВЗ и нормативно развивающихся сверстников, в том числе на базе 81 специального (коррекционного) класса на территории 17 муниципальных образований». Правильным будет считать, что в России должны быть созданы если не отдельные детские сады и школы для таких детей (т.к. это экономически невыгодный для государства проект), то отдельные классы/группы развивающих программ. Изоляция особенных детей приводит к их инвалидности, к неумению общаться. Изменить и нивелировать аутичное состояние можно только в раннем детстве с помощью специальных занятий, общения со здоровыми сверстниками.

В Докладе Тульской области звучит призыв более активного подключения всех муниципальных образований к этой необходимой практике и к просвещению населения: «Важно формировать в наших детях чувство сопереживания и милосердия к сверстникам с ОВЗ».

Все окружающие нас люди должны быть информированы о расстройствах раннего развития ребёнка, чтобы не допускать их социальной изоляции и не подвергать их наказаниям, как может показаться, за плохое воспитание или плохой характер. Создание универсальной безбарьерной доступной среды – это не основная проблема. Нам необходимо способствовать формированию положительного мнения об инвалидах и исключительно положительному отношению к инвалидам на всей территории России.

Социальный волонтер, наравне с социальным работником, не только непосредственно решает проблемы инвалидов, но и содействует информированию населения об этих проблемах, размещает материалы, разрабатывает и реализует просветительские мероприятия. Всё это сохраняет и поддерживает здоровье каждой индивидуальности и оздоравливает общество. Социальный волонтёр-тьютор своими действиями не только влияет на социально-эмоциональное развитие ребёнка с особенностями, но и способствует изменению поведения окружающих людей по отношению к такому ребёнку. Совместные мероприятия с детьми с ОВЗ нашей двухгодичной практики (социальной работы с детьми-аутистами, детьми-даунами и с иными особенностями) формируют самое добросердечное отношение сильнее социальной рекламы.

Моё исследование 2016 г. на базе ГБОУ г. Москвы «Школа № 121» и МБОУ г. Тулы «Центр образования № 7», предпринятое методом опроса среди родителей детей без наличия хронических заболеваний (контрольная группа составила всего 100 человек), показало, что 71% опрошенных против совместного обучения в одном классе здоровых детей и детей с ярко выраженными проблемами. Из них 45% полагают, что это негативно скажется на учебном процессе в группе, и здоровым детям будет некомфортно. 26% уверены, что детям с нарушениями самим будет некомфортно и на уроках, и в общении, и им лучше обучаться в коррекционной школе. При этом 29% верят, что при инклюзивном образовании его качество не может ухудшиться, оно, наоборот, помогает и детям с нарушениями, и здоровым детям. Противники инклюзивного образования не хотят принимать его вовсе не из-за жестокости. Мои опросы родителей выяви-

ли главные причины – взрослое НЕЗНАНИЕ и НЕПОНИМАНИЕ, что в коррекционной школе или при обучении на дому ребёнку с особенностями в развитии будет хуже, что выступления против инклюзии лишают детишек с альтернативным видением мира права на возможность нормальной адаптации в социуме и права на успех в карьере. Вторая причина – это СТРАХ, желание из-за боязни НЕ ИДТИ НА КОНТАКТ.

Потому так важно вести просветительскую социальную и этическую работу не только со школьниками и студентами, но и с родителями. Необходимо распространять информацию о недопустимости социальной изоляции детей с аутизмом, синдромом Дауна, аномалиями и заболеваниями круглый год, а не только по специально отведённым для этого датам (например, 2 апреля во всём мире посвящено аутизму и акции «зажги синим»).

Данную работу проводим мы, волонтёры, посвящая всё свободное время и специальному обучению социальной работе, дефектологии, педагогике и психологии. (Проект подготовки тьюторов-волонтёров из студентов любых специальностей для работы с детьми «Свеча добра» награждён золотой медалью на VIII Тульском молодёжном экономическом конкурсе инновационных проектов и идей как лучший инновационный проект-победитель в номинации «Развитие волонтёрской деятельности» (2017).

Мною предлагается официально засчитывать работодателем портфолио волонтёра (мероприятия, акции, научные конференции, реализованные проекты) как трудовой опыт при устройстве на работу.

Несмотря на то, что институт добровольчества в России довольно молодой, перспектив его развития открывается большое количество. Использование добровольной рабочей силы облегчает экономическую составляющую той или иной программы или акции, тем самым открывает новые горизонты деятельности. Взаимодействие добровольческих организаций с общественными объединениями, политическими партиями при реализации проектов позволяет расширять социальную структуру.

Добровольческая сила - инновационный трудовой ресурс экономики.

Список литературы

1. Волонтёрство сегодня: модный тренд или полноценная работа? / Е. В. Шапка, М. О. Семененко, В. Г., О. А. Козлова // Всероссийский научно-практический журнал Волонтёр №1-2. 2013. СПб. гос. унив. сервиса и экономики. 105 с. С. 52-62.

2. Гаврилина Н. А. Благотворительность в России как фактор социальной стабилизации в условиях рыночных трансформаций в XVII-XIX веках: Моногр. Тула: Изд. ТГПУ им. Л. Н. Толстого, 2014. 117 с.

3. Соколов А. Р. Благотворительность в России как механизм взаимодействия общества и государства (начало XVIII-конец XIX века). СПб.: Лики России, 2006. 648 с.

4. Смелова М. В. Профессиональная этика тьютора (сопровождение детей с расстройствами аутического спектра) // Современные тенденции развития науки в молодежной среде: Всероссийский конкурс научно-исследовательских работ, 16-20 апреля 2016 г.: сборник статей участников. Елец: Елецкий государственный университет им. И.А.Бунина, 2016. 1296 с. С. 197-202.

УДК 331. 53

АНАЛИЗ ДИНАМИКИ МИГРАЦИИ РАБОТАЮЩИХ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Требушкова Е.И., специалист центра трудоустройства выпускников
ФГОБУ ВО «Юго-Западный государственный университет»

В настоящее время миграция работающих выпускников является важным аспектом развития современного общества. Состояние регионального рынка труда на прямую зависит от количества выпускников, мигрирующих по городам России.

Показатель послевузовской миграции выпускников вузов представляет собой долю уехавших из региона выпускников в общей численности выпускников вузов региона без учёта физического перемещения выпускников вузов из одного региона в другой. При оценке показателя послевузовской миграции учитываются студенты очно-заочной и заочной форм обучения. В связи с этим студенты изначально могут жить и работать не в том регионе, где располагается вуз, и приезжать исключительно на учебу [1]. С точки зрения интерпретации полученных результатов учет такого рода студентов свидетельствует о степени открытости университетов рынкам других регионов.По данным портала мониторинга трудоустройства Минобра России более половины регионов выпускают менее 5 000 студентов. В Курской области эта цифра равна 7078 чел.

Существенная дифференциация между регионами проявляется также и в значениях показателя послевузовской миграции, которые варьируются от 0.08 до 0.57, то есть от 8% до 57% выпускников высших учебных заведений трудоустраиваются в другом регионе. В половине регионов доля таких выпускников составляет от 30% до 40%, в Курской области доля уехавших выпускников составляет 37%(таблица).

Наибольшее количество остающихся в Курской области выпускников заканчивали КГУ. Отношение числа уехавших из региона к числу оставшихся в данном вузе составили 3:10 и 4:10 соответственно.

Объем миграционного потенциала различается по вузам. Наиболее высокая доля студентов — потенциальных мигрантов в Региональном финансово-экономический институте, так на 2015-2016 года приходится лишь 0,5% студентов, остающихся в Курской области. В Юго-Западном государственном университете на 2015-2016 года процент оставшихся в Курской области студентов составил46%. Минимальную склонность к миграции проявили студенты из Курского государственного университета, так на протяжении всего исследуе-

мого периода количество оставшихся трудоустроенных выпускников превышало 50%.

Курская область не являются исключением среди других регионов, где выпускники после окончания высших учебных учреждений предпочитают уезжать в столичный регион, всего уезжает около половины выпускников. Это вызвано разницей в уровне зарплат – у трудоустроившихся в Москве она в 2 раза выше, чем у оставшихся. Почти в половине регионов России самое популярное направление миграционного потока выпускников – Москва и Московская область.

Миграция работающих выпускников, окончивших курские вузы

Вуз	Период выпуска	Общее количество выпускников	Число уехавших (трудоустроившихся) в другой регион		Число оставшихся трудоустроенных выпускников		Отношение числа уехавших из региона к числу оставшихся
			Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	
1	2	3	4	5	6	7	8
Региональный финансово-экономический институт	2013-2014	3140	2663	85	21	0,7	1268:10
	2014-2015	2187	1814	83	19	0,9	955:10
	2015-2016	3465	2924	84	18	0,5	1624:10
Юго-Западный государственный университет	2013-2014	3105	698	23	1706	54	4:10
	2014-2015	3633	922	25	1909	52	5:10
	2015-2016	2995	805	26	1403	46	6:10
Курский государственный университет	2013-2014	1970	381	19	1136	58	3:10
	2014-2015	1646	351	21	855	52	4:10
	2015-2016	2429	526	22	1275	52	4:10
Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И.Иванова	2013-2014	1248	280	22	593	48	4,7:10
	2014-2015	1462	352	24	708	48	5:10
	2015-2016	1351	304	23	597	44	5:10

Окончание табл.

Курская академия государственной и муниципальной службы	2013-2014	494	95	19	269	55	3,5:10
	2014-2015	384	85	22	190	50	4,5:10
	2015-2016	450	100	22	208	46	4,8:10
Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса	2013-2014	409	76	19	214	52	3,6:10
	2014-2015	292	74	25	137	47	5,4:10
	2015-2016	253	81	32	102	40	7,9:10

Анализ типологии регионов позволяет выявить интересные закономерности в потоках студентов и выпускников вузов в отдельных регионах. Выделяется немногочисленная группа регионов, которая аккумулирует значительные потоки, как студентов, так и выпускников вузов. В эту группу входят всего четыре крупных развитых региона с сильными вузами и высоким ВРП на душу населения [2].

Вторая группа регионов характеризуется активным привлечением студентов, которые приезжают сюда в большей степени для обучения, чем для дальнейшего трудоустройства. Это регионы с сильными вузами, часть из которых являются участниками федеральных программ развития, в том числе программы развития опорных университетов. При этом, поскольку в эти регионы приезжает значительное число студентов, что после окончания университета большая доля выпускников вузов покидает регион.

Не менее интересной представляется третья группа регионов, которые, несмотря на значительный отток выпускников школ, сохраняют у себя значительную долю выпускников вузов.

Четвертая группа регионов характеризуется как оттоком потенциальных студентов, так и относительно высокой мобильностью выпускников вузов. Причины такой ситуации требуют дальнейшего анализа направления потоков студентов и выпускников, социально-экономической ситуации и структуры вузовской сети регионов.

Выделяют также пятую группу регионов, отнесение которых к определенной группе по имеющимся данным затруднительно. К этой «пограничной» группе причислена пока и Курская область.В любом случае, разделение регионов на данные группы носит теоретических характер, для точных выводов и разработки рекомендаций необходим более пристальный анализ ситуации в

каждом регионе с использованием дополнительных количественных и качественных данных.

Что касается данных на 2017 год, обучение в вузах Курской области по очной форме окончили 4684 человека: ЮЗГУ – 1586 (34 %), КГМУ – 1472 (31 %), КГУ – 1197 (26 %), КГСХА – 328 (7 %), КАГМС – 101 (2%).1346 выпускников (около 29 % от общего выпуска) получили дипломы с отличием, 602 выпускника (около 13 % от общего выпуска) завершили целевое обучение. 1297 выпускников (около 28 % от общего выпуска) планируют продолжить обучение. 1978 человек намерены трудоустроиться в Курской области (42 % от общего количество выпускников или 58 % от количества выпускников, планирующих трудоустроиться).

На формирование миграционных настроений выпускников вузов оказывают большое влияние массовые стереотипы общественного сознания, сложившееся шаблонное мышление, сложность в трудоустройстве и мифы о регионе [1].Эти конструкции не в меньшей, а то и в большей степени, чем реальные проблемы развития региона формируют миграционную активность.

В целом, проведенный анализ трудоустройства выпускников университетов показал, что, трудовое поведение выпускников в Курской области характеризуется высоким уровнем мобильности.

Список литературы

1. Варшавская Е.Я., Чудиновских О.К. Миграционные планы выпускников региональных вузов России // Вестник Московского университета. №3. 2015. С. 17-21.

2. Гаврилов С.И., Винник М.В. Экономические теории миграции: рабочая сила и рынок труда // Бизнес. Общество. Власть. 2014. № 12. С. 1-19.

Секция 3
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

УДК 656.09+331.53

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ НОВЫХ ЗАДАЧ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ И СУБЪЕКТОВ АВТОТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Агуреев И.Е., д-р техн. наук, зав. кафедрой АиАХ,
Хмелев Р.Н., д-р техн. наук, проф. кафедры АиАХ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

В транспортной системе России особое место отводится автомобильному транспорту. Количество поднадзорных субъектов автотранспортной инфраструктуры составляет более 264 тысяч [1], около 1,5 млн. объектов транспортной инфраструктуры и более 50 млн. автотранспортных средств [2]. Численность работников организаций транспортного комплекса составляет свыше 500 тыс. человек [2].

В настоящее время автотранспортный комплекс России проходит этапы реформирования в соответствии с Транспортной стратегией Российской Федерации до 2030 года [2]. Согласно Стратегии социально-экономического развития Тульской области до 2030 г. локомотивами развития региона будут предприятия оборонного профиля, транспортного машиностроения и оборудования для топливно-энергетического комплекса. Стратегическим ориентиром развития транспортных систем является создание эффективного транспортного каркаса Тульской области, обеспечивающего реализацию основных направлений экономического роста и пространственного развития региона [3].

Высокие темпы развития отрасли требуют решения проблемы управления прогнозированием, транспортным проектированием, эффективной реализацией создаваемых программ развития транспортной системы на региональном уровне и регулирования транспортной деятельности [4]. Следовательно, решающим фактором успеха становится квалификация, компетентность специалистов транспортной отрасли, с учетом новых задач региональных органов исполнительной власти и субъектов транспортной инфраструктуры.

В этой связи целесообразно использовать ресурсы опорных ВУЗов в контексте решения задач инновационного развития региона в следующих направлениях:

- образовательная деятельность – подготовка кадров по программам высшего, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования с учетом современных требований к рынку труда и специфики экономики регионов;
- научно-исследовательская деятельность по реализации проектов в интересах региона;
- экспертно-консультационная деятельность для граждан, юридических лиц, региональных органов исполнительной власти, контрольно-надзорных органов;
- социально-преобразующая деятельность в интересах региона.

В идеале опорный ВУЗ должен выступать в качестве градообразующего университета, тесно связанного с образовательным, социальным и экономическим пространством региона и способного решать самые разнообразные региональные задачи.

Применительно к автотранспортной отрасли Тульского региона можно сформулировать следующие новые задачи региональных органов исполнительной власти и субъектов автотранспортной инфраструктуры Тульской области:

1. Мониторинг транспортных потоков.
2. Разработка адаптивных систем управления дорожным движением.
3. Проектирование схем организации дорожного движения.
4. Исследования пассажиропотоков на автомобильном и городском наземном электрическом транспорте.
5. Обеспечение транспортной безопасности на автомобильном и городском наземном электрическом транспорте (противодействие терроризму на транспорте).
6. Создание доступной среды для инвалидов и маломобильных групп населения на пассажирском транспорте.

В настоящее время перечисленные выше задачи успешно решаются с привлечением ресурсов Тульского государственного университета как опорного ВУЗа и во многом благодаря модернизации материально-технического и учебно-методического обеспечения учебного процесса в рамках проекта «Кадры для регионов» в 2013-2015 г.г.

В решении этих задач инициатива исходит как от региональных органов исполнительной власти в области транспорта, к которым относятся: Министерство транспорта и дорожного хозяйства Тульской области, управление по транспорту и дорожному хозяйству г. Тулы, так и от основных субъектов автотранспортной инфраструктуры:

- ООО «Тульское областное объединение автовокзалов и пассажирских автостанций»;
- ООО «Тульская транспортная компания»;
- ООО «Тульские транспортные линии»;
- МКП «Тулгорэлектротранс»;
- транспортные подразделения предприятий машиностроения, химической и металлургической отраслей.

Рассмотренные новые задачи решаются на кафедре «Автомобили и автомобильное хозяйство» в рамках хоздоговорных научно-исследовательских и опытно-констукторских работ (НИОКР), а также при подготовке кадров. В данном случае программы высшего и дополнительного образования учитывают современные проблемы развития автотранспортной отрасли региона и направления решения этих проблем.

В качестве примера можно привести включение в образовательные программы магистратуры по направлению «Технология транспортных процессов» (в рамках ежегодной актуализации образовательных программ ТулГУ) нового учебного курса «Транспортная безопасность на автомобильном и городском наземном электрическом транспорте». Этот учебный курс направлен на формирование у выпускников магистратуры компетенций, позволяющих обеспечить устойчивое и безопасное функционирование автотранспортного комплекса, а также его защиту от актов незаконного вмешательства террористической направленности.

Также в текущем году в Тульском государственном университете по инициативе субъектов автотранспортной инфраструктуры были разработаны и реализованы 11 новых программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, среди которых можно отметить следующие:

– «Консультант по вопросам безопасности перевозки опасных грузов автомобильным транспортом в области международных автомобильных перевозок»;

– «Создание доступной среды для инвалидов и маломобильных групп населения на пассажирском транспорте»;

– «Подготовка инструкторов по обучению персонала организаций пассажирского транспорта для оказания «ситуационной помощи» инвалидам и маломобильным группам населения»;

– «Противодействие терроризму»;

– «Повышение квалификации работников, субъекта транспортной инфраструктуры, подразделения транспортной безопасности, руководящих выполнением работ, непосредственно связанных с обеспечением транспортной безопасности объекта транспортной инфраструктуры и (или) транспортного средства»;

– «Повышение квалификации работников, управляющих техническими средствами обеспечения транспортной безопасности»;

– «Повышение квалификации работников, осуществляющих наблюдение и (или) собеседование в целях обеспечения транспортной безопасности».

В настоящее время в учебном процессе используются элементы проектного обучения в рамках НИОКР и экспертных работ проводимых кафедрой «Автомобили и автомобильное хозяйство» ТулГУ в области организации и управления дорожным движением, исследования транспортных и пассажирских потоков, транспортной безопасности, тахографического контроля на транспорте, а также мероприятий по автоспорту с участием Федерации автоспорта Тульской области.

Такой подход позволяет сформировать у обучающихся компетенции, ориентированные на решение современных проблем развития автотранспортной отрасли, способствует их трудоустройству и карьерному росту. При этом

одним из способов мониторинга качества подготовки специалистов и уровня сформированности их компетенций может служить ежегодный Всероссийский конкурс выпускных квалификационных работ, проводимый на базе кафедры «Автомобили и автомобильное хозяйство» ТулГУ.

Следует отметить, что за последние годы стороны работодателей резко возрос спрос на выпускников транспортного профиля Тульского государственного университета. С одной стороны это объясняется вступлением в силу новых профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом [5], а с другой – более тесным взаимодействием студентов, преподавателей и работодателей-выпускников кафедры «Автомобили и автомобильное хозяйство» Тульского государственной университета.

Список литературы

1. Министерство транспорта Российской Федерации. Ространснадзор [Электронный ресурс] // Автомобильный транспорт и дорожное хозяйство. [сайт]. – Режим доступа: http://auto.rostransnadzor.ru/deyatel-nost/avtomobil-ny-j-transport-i-dorozhnoe-h/ (дата обращения: 29.09.2017).

2. Транспорт России. Информационно-статистический бюллетень, январь-декабрь 2016 г. Министерство транспорта Российской Федерации. Москва, 2017. 72 с.

3. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 г., утв. расп. Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2008 г. № 1734-р.

4. Агуреев И.Е., Хмелев Р.Н. Подготовка кадров для предприятий и организаций транспортно-дорожного комплекса как элемент реализации стратегии социально-экономического развития Тульской области // В сборнике: ГЛОНАСС – Регионам. Материалы 4-ой Всероссийской научно-практической конференции. под общей редакцией А.Н. Новикова. 2014. С. 94-98.

5. Приказ Минтранса России от 28.09.2015 N 287 «Об утверждении Профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

УДК 378: 331.54: 304

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ НАД МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫМИ КОМПЛЕКСНЫМИ КУРСОВЫМИ ПРОЕКТАМИ

Бельская Е.В., канд. эконом. наук, доц.,
Ушакова Н.В., канд. эконом. наук, доц.
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Современная система обучения предусматривает подготовку квалифицированных, конкурентоспособных специалистов в различных сферах экономической деятельности на основе реализации проектного подхода с целью повыше-

ния эффективности дальнейшей профессиональной деятельности и сокращения сроков адаптации молодых специалистов к реальным постоянно изменяющимся условиям функционирования экономических систем.

Одной из форм реализации данного подхода является выполнение междисциплинарной курсовой работы.

Целью междисциплинарной курсовой работы является получение практических навыков планирования и управления проектом и работы в проектной команде [1], использования концепций, изучаемых в различных курсах, для решения практических задач. В ходе выполнения работы формируются навыки командной деятельности, инновационного предпринимательства, способность составлять финансовые планы организации, обеспечивать осуществление финансовых взаимоотношений с организациями, органами государственной власти и местного самоуправления.

Междисциплинарная курсовая работа предполагает организацию проектной деятельности студентов, в рамках которой будет проводиться экономическое обоснование целесообразности и необходимости внедрения инновационных проектов в различных сферах экономической деятельности, включая все этапы (идея – анализ — планирование – организация_- внедрение – оценка). За основу этого подхода берутся данные производственных практик, имеющих целью решить проблемы, стоящие на предприятии (в организации). Реализация проекта и сам проект – основа ВРК студента, который он может предложить для практического внедрения на предприятии в ходе преддипломной практики.

В ходе выполнения проектной работы необходимо определить целесообразность и дальнейшую экономическую эффективность разработки и внедрения инновационных проектов в различных сферах деятельности с учетом критериев ресурсоэффективности для организаций и предприятий различных форм собственности и ареала размещения (прежде всего Тульского региона).

Практикоориентированное обучение означает, что студенты будут делать реальные проекты, а не бумагу с надписью «проект», не просто составлять план проекта, но и фактически его выполнять.

Междисциплинарная курсовая работа должна быть выполнена за один семестр [2], это означает, что запланировать и сделать запланированное надо за 2 месяца (таблица). Сентябрь – на формирование команды и определение содержания проекта, октябрь и ноябрь – осуществление, декабрь – оформление и защита.

Не позднее 2-й недели от начала семестра студенты должны объединиться в проектные группы (команды) численностью 3-7 человек, сформулировать цель проекта и согласовать ее с преподавателем.

В течение первого месяца команда должна завершить планирование проекта и представить преподавателю обоснование его актуальности с идентификацией потребностей ключевых заинтересованных сторон.

Следующий этап предусматривает разработку плана выполнения проекта, который формируется на совместных совещаниях группы (команды). Команде рекомендуется вести протоколы совещаний, а ее участникам – индивидуальные дневники работы над проектом.

Примерный график работы над междисциплинарным курсовым проектом

Этап	Содержание	Дата завершения (конечная)	
		Осенний семестр	Весенний семестр
1	Формирование команды проекта и определение его содержания	15 сентября	15 февраля
2	План реализации проекта	30 сентября	28 февраля
3	Проверка степени завершенности отдельных этапов проекта (не менее 50%)	30 октября	30 марта
4	Проверка готовности проекта к защите Написание и сдача индивидуальных отчетов участников проекта	30 ноября	30 апреля
5	Публичная защита проектов	15-25 декабря	15-25 мая

Для крупных проектов допускается не реализация самого проекта, а только разработка его подробного технико-экономического обоснования, составление и презентация концепции и бизнес-плана проекта.

Однако предпочтительнее получение опыта не только в планировании, но и в реализации проекта. Поэтому рекомендуется выбирать такие проекты, которые могут быть завершены за 2 месяца.

Затем наступает время исполнения намеченных планов. По ходу выполнения проекта предусмотрены 2 контрольные точки – в конце 2-го и 3-го месяца семестра.

Завершение работы предполагает составление индивидуального отчета об участии в проекте каждого члена команды. В качестве исходных данных необходимо использовать записи в Дневнике работы над проектом, протоколы совещаний и все промежуточные документы, подготовленные командой. Целью составления отчета является осмысление полученного опыта работы в проектной команде и извлечение уроков лично для себя с опорой на концепции изучаемых дисциплин.

Конечный этап - подготовка презентации выполненной работы и в назначенный день выступление с публичной защитой проекта перед своей учебной группой или более широкой аудиторией, по усмотрению преподавателя.

Деятельность любой организации включает ряд функциональных областей:

- менеджмент
- маркетинг
- финансы
- учет
- управление персоналом
- операции (технология)

• информация

• правовые аспекты

Междисциплинарная курсовая работа включает следующие требования:

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ:

• проект должен охватывать не менее двух функциональных областей;

• в выполнении проекта принимают участие не менее 2 и не более 7 студентов;

• в отчете о проекте должен быть конкретно указан вклад каждого участника;

• при использовании чужих материалов (текстов, изображений, видео- и аудиофайлов) обязательны ссылки на открытые источники или разрешение на использование от правообладателей.

ЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ

• проект должен быть представлен к публичной защите (презентация и доклад, желательно участие всей команды);

• в разделе «Благодарности» рекомендуем поблагодарить тех преподавателей, которые помогали консультациями, и должностных лиц, оказавших содействие в ходе выполнения проекта;

• в отчете о проекте должны быть конкретно указаны предметы и дисциплины, сведения из которых были использованы при выполнении проекта;

• структура отчета о проекте должна соответствовать одному из рекомендованных образцов (бизнес-план, технико-экономическое обоснование, отчет о реальном проекте, отчет об исследовательском проекте);

• в отчете должно быть представлено не менее 40% от числа разделов, рекомендованных в образцах.

Методические указания по выполнению междисциплинарной комплексной курсовой работы должны быть максимально гибкими как в смысле выбора тем, так и по своим требованиям к структуре и содержанию, потому что заранее нельзя предусмотреть требования предприятий, состав исполнителей и другие ситуативные факторы, определяющие выбор студентами того или иного направления деятельности. Вместе с тем мы считаем принципиально важным предоставить студентам максимальную свободу выбора для повышения их мотивации к освоению новых форм учебной работы.

В первый год работы по новой схеме, пока нет еще достаточного опыта формирования межфакультетских команд, концепция гибкости методического обеспечения реализуется на кафедре финансов и менеджмента за счет того, что мы предлагаем студентам типовую структуру для нескольких видов проектов. Руководитель междисциплинарной комплексной курсовой работы от кафедры финансов и менеджмента принимает на себя функции связующего звена, помогает студентам устанавливать связи со студентами других факультетов и специальностей, а также договаривается с преподавателями других кафедр о консультациях по мере необходимости. Требуется большая организационная работа по установлению горизонтальных связей между кафедрами и факультетами по поводу выполнения междисциплинарных работ. Предлагаем проводить за-

щиту таких работ перед смешанными комиссиями из представителей разных кафедр.

Важным для обеспечения преемственности в работе студентов и более длительных сроков работы над крупными реальными проектами в интересах предприятий Тульской области является формирование разновозрастных групп студентов по типу научно-образовательных кружков, объединяющих команды студентов, работающих над определенной тематикой, начиная со 2 курса и до магистратуры.

Список литературы

1. Голубкин В.Н. Обучение в сотрудничестве в контексте управления знаниями в организациях//Качество дистанционного образования: концепции, проблемы, решения: Межвузовский сборник научных трудов. -М.: МГИУ, 2012. С. 48-54.

2. Ушакова Н.В., Бельская Е.В. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ по междисциплинарной курсовой работе. Направление подготовки:38.03.01 – Экономика. Профили подготовки: бухгалтерский учет анализ и аудит, финансы и кредит. Тула: ТулГУ, 2017. 29с.

3. Ушакова Н.В. Условия развития дистанционного образования в вузе //Материалы XVII Международной научно-практической конференции "Качество дистанционного образования: концепции, проблемы, решения" (DEQ-2015). 11 декабря 2015, Москва - Жуковский: АНО ВО «Международный институт менеджмента ЛИНК», 2016. С. 25-28.

УДК 331.53

СТРУКТУРА ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ С ОВЗ И ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Быкова П.В., Игнатова О.Б., специалисты РЦСТ,
Морозов В.Б., канд. техн. наук, доц., директор РЦСТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Содействие трудоустройству выпускников [1, 3] с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья [2, 8] – важная задача любого профессионального образовательного учреждения. Региональный центр содействия трудоустройству предлагает структуру такого отчёта в формате содержательного наполнения.

Сотрудничество с организациями-работодателями.

1. Проведение информационного обмена по трудоустройству выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

2. Заключение соглашений и договоров о сотрудничестве с предприятиями и организациями в вопросах трудоустройства соответствующих студентов и выпускников.

3. Комплексное ведение интернет-ресурсов: размещение актуальной информации для организаций-работодателей по трудоустройству выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью

Внутривузовское сотрудничество.

1. Совместная работа по содействию трудоустройству выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью с кафедрами и институтами вуза, информационно-статистический обмен

2. Взаимодействие со службами и управлениями университета по вопросам, касающимся трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

Взаимодействие с органами государственной и исполнительной власти, молодёжными и общественными организациями.

1. Организация мероприятий в рамках сотрудничества с министерством труда и социальной защиты региона.

2. Организация участия выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью и сотрудников университета в мероприятиях, организуемых министерством труда и социальной защиты региона и его структурами.

3. Информационный обмен по имеющимся вакансиям на рынке труда региона и выпускникам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью университета (при наличии).

4. Участие в мероприятиях областного и городского комитетов по молодёжной политике, по вопросам профориентации, трудоустройства и карьере выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью

5. Взаимодействие с общественными организациями и молодёжными движениями, содействующие лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

Информационно-консультационные и профессионально-ориентирующая работа для выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью [5, 7, 9].

1. Комплексное ведение интернет-ресурсов: размещение актуальной информации по вопросам трудоустройства, профориентации и построения карьеры выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

2. Проведение индивидуальной работы с выпускниками с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью по профориентации, вакансиям, поиску работы и направление их для трудоустройства в организации и на предприятия.

3. Проведение Ярмарок вакансий с соответствующими предложениями для выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

4. Проведение программ формирования рекрутинговых компетенций у студентов и выпускников вуза выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (отдельно или в комплексе прочих).

5. Организация профессиональной диагностики для желающих выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

6. Оказание помощи студентам и выпускникам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью по контактам с работодателями, составление портфолио, резюме, анкет, прохождению испытаний и тестирований.

7. Обновление и ведение базы студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

Методическая и научно-исследовательская работа.

1. Разработка и представление методических и научно-исследовательских материалов по вопросам трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью [4].

2. Проведение конференций и семинаров по вопросам рекрутинговой социализации с представлением тематик содействия занятости выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью [6].

Подготовка отчётной информации, статистических данных.

1. Подготовка отчётов по выпускникам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в соответствии с установленными принадлежностью и периодичностью.

2. Ведение и обработка базы данных соответствующих вакансий по заявкам предприятий и организаций работодателей.

3. Ведение и обработка базы данных по студентам-выпускникам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью отчетного периода.

Примерная структура плана позволяет достаточно широко охватить всю специфику инклюзивной работы и соответствующих задач, стоящих перед профессиональной образовательной организацией.

Список литературы

1. Быкова П.В., Морозов В.Б. Рекрутинговые риски выпускника: анализ специфики // 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. 100-101.

2. 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.

3. Морозов В.Б. Кейсы эффективной рекрутинговой социализации и карьерного трансфера: учебно-методическое пособие. Тула: Изд-во ТулГУ, 2017. 220 с.

4. 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.

5. 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.

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. Социально-психологические аспекты методов обучения студентов с высоким уровнем академической успеваемости // Молодёжь и наука: сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященной 50-летию первого полета человека в космос [Электронный ресурс] /отв. ред. О.А. Краев. Красноярск: Сиб. федер. ун-т., 2011. URL.: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/thesis/s10/s10_14.pdf

8. 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.

9. 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 331.53:331.57

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С НАРУШЕНИЕМ ОПОРНО-ДВИГАТЕЛЬНОГО АППАРАТА

Воронцова Д.О., магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Достижение достойного уровня жизни лицами с ОВЗ является одним из основных направлений российской социальной политики. В рамках данного положения на государство возлагается обязанность по созданию адаптированной для потребностей инвалидов трудовой сферы с возможностью трудоустройства ипоследующего самообеспечения. Но на практике лишь малая часть выделенной категории населения имеет неограниченный доступ к рынку труда.

Согласно данным Федеральной службы по труду и занятости, прогнозная численность работающих инвалидов трудоспособного возраста в Тульской области составит лишь 32,9% от всей их численности [1,2]. Данные позволяют судить о том, что подавляющее большинство подвергшихся инвалидизации граждан будет вынуждено обеспечивать свое физическое существование за счет га-

рантированных государством пособий и финансовых возможностей своих семей, если таковые у них есть.

В связи с этим, возникает острая необходимость реформирования внутригосударственного рынка труда, с целью предоставления нуждающимся маломобильным инвалидам рабочих мест. Но в данном случае крайне важно структурировать их по показателю общего состояния здоровья и их пригодности к трудовой деятельности: полностью или слабо ограниченные в возможностях физической мобильности.

Для инвалидов, не имеющих возможности покидать собственный дом, предусматриваются формы дистанционной работы по освоенной ими профессии, в отличие от слабо ограниченных в передвижениях, способных самостоятельно или с помощью посторонних лиц (социальный работник, прохожие) добраться до места работы. Однако у последних будет меньше возможностей трудоустроиться в силу ограниченного количества предприятий, готовых предоставлять вакантные места представителям указанной социальной группы, в независимости от профессиональных умений, навыков инвалида-соискателя.

Это обусловлено процессами проектирования и оснащения рабочих мест для инвалидов будущими работодателями. Высоко затратным мероприятием является оборудование предприятий специальными техническими приспособлениями (пандусами, всевозможными поручнями и т.п.). Также работодателю необходимо учитывать особое положение инвалидов, которое заключается в возможном сокращении продолжительности рабочего дня (в прямой зависимости от состояния здоровья) и обязательным уровнем МРОТ [3].

Но возникающая социальная проблема не является нерешаемой, как это может показаться на первый взгляд. В Тульской области, в частности в городе Туле, поступательно внедряются программы по стимулированию работодателей к созданию квотированных рабочих мест для инвалидов, в том числе с различными функциональными нарушениями здоровья. Так как, доступ к трудовой деятельности является не правом, а обязанностью работодателей, исходя из содержания действующего законодательства в отношении прав людей с ограниченными возможностями по трудоустройству [4, 5]. Таким образом, отказать работнику в трудоустройстве по факту его инвалидности не представляется возможным.

Единственным законным основанием для отказа является недостаточный уровень профессиональных знаний, навыков или их отсутствие. В случае если соискатель-инвалид обладает необходимым образованием и профессиональными компетенциями, отвечающими требованиям руководителя в рамках вакантной должности, то предприятие обязано принять специалиста с ограниченными возможностями на работу [6]. Кроме того, при отказе в трудоустройстве, работодатель обязан в письменной форме обосновать его причины, а соискателю-инвалиду дано право их требования. Официальная форма отказа дает инвалиду право защиты своих прав и интересов в установленном судебном порядке. В случае признания судом отказа в приме на работу необоснованным, работодатель будет обязан предоставить рабочее место, согласно имеющееся квоте. По-

следнее определяет положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в организации [7].

Помимо трудностей связанных с поиском будущего рабочего места и процесса непосредственного трудоустройства, неизбежно столкновение инвалида с реальным состоянием городской инфраструктуры, ее неприспособленностью для их нужд. В идеалистической модели, доступное городское пространство должно выступать одним из основополагающих гарантов эффективности трудовой деятельности выделенной категории населения.

Такое положение подразумевает осуществление мероприятий по реконструкции и строительству максимально беспрепятственных пешеходных, транспортных городских маршрутов для трудящихся лиц. Под доступным маршрутом, в свою очередь, следует понимать наличие оборудованных тротуарных пространств и транспортных комплексов от места посадки до места высадки пассажира, техническую оснащенность специализированным оборудованием для перевозки маломобильных граждан парка общественного транспорта, доступность входных пространств ибеспрепятственные перемещенияв приделах трудовой организации.

В связи со сложившимся положением, в мае 2017 года, впервые в практике нашего региона, была проведена региональная конференция «От ограничений к возможностям», посвященная проблемам малодоступности городской среды города Тулы и актуальным социальным вопросам. В рамках работы секции «Доступность услуг обучения и трудоустройства» участникам конференции был предоставлен отчет о мерах, принимаемых органами занятости населения, по содействию трудоустройству лиц с ограниченными возможностями, о результатах и возможностях профессионального обучения безработных граждан среди выделенной категории населения. Также были представлены вакансии по трудоустройству от ГУ ТО «Центр занятости населения Тульской области». Инвалидам были представлены на выбор следующие профессии: швея, сборщик заготовок, бухгалтер, мастер по ремонту обуви, статист и пр.

Но наиболее значимой, в рамках нашей проблематики, оказалась секция посвященная проблемам доступности городской среды, транспортных услуг и маршрутов. Согласно докладам выступающих, муниципальный транспорт, оборудованный для перевозки инвалидов, составляет 90% от всего парка ТС (285 единиц подвижных составов: 174 автобуса, 53 троллейбуса и 58 трамваев). Только в 2014 году было построено 19 остановочных комплексов, соответствующих требованиям доступности. Решается вопрос парковочных мест. Так, в 2015 году вовнутригородском дорожном пространстве их появилось более 530единиц. В настоящее время проводится ряд работ по занижению бортовых камней в зонах остановочных комплексов, пешеходных зон и переходов.

Порезультатам работы данных секций, участники обсуждений сошлись во мнениях о том, что возможности трудоустройства и эффективность труда инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата на прямую зависят от доступности городской инфраструктуры. Участниками конференции был предложен альтернативный для нашего города вариант по обеспечению доступности внутригородского пространства – универсальный дизайн.Данная архитектурная

технология позволяет создавать адаптированную окружающую среду не только для лиц ограниченных в передвижениях, но и для всей маломобильной группы населения в целом. Специалисты строительной сферы утверждают, что представленный подход для 10% населения незаменим, для 40% целесообразен и для 100% удобен.

Также соотношение городской инфраструктуры и трудовой деятельности инвалидов активно выражается во внедрении специального слоя доступных маршрутов передвижения на базе интерактивных карт 2GIS. Данная технология в настоящий момент находится на этапе апробации общественностью, но уже сейчас помогает в выборе оптимального маршрута передвижения лицам с ОВЗ, в том числе до места трудоустройства. Дополнением к представленному сервису служит мобильное приложение «Транспорт 71». Его авторы планируют усовершенствовать существующую модель отслеживания общественного транспорта в городских условиях. Применение специальных пометок, отражающих доступность или недоступность приближающегося к остановочному комплексу транспортного средства, позволят инвалиду уменьшить свои временные затраты на путь от местожительства до рабочего места.

Рассматривая взаимосвязь городской инфраструктуры и трудоустройства инвалидов, можно выделить особенности представленного процесса, благодаря которому инвалид с нарушением опорно-двигательного аппарата получает доступ к региональному рынку труда.

Во-первых, это наличие нормативно-правовых актов в сфере трудовых отношений и организации доступности для приоритетных социальных объектовпод нужды людей с ограниченными возможностями здоровья. Данные законодательные акты осуществляют комплексную защиту прав и интересов инвалидов в современном российском обществе.

Во-вторых, способствовать данному процессу может внедрение в программы реорганизации городского пространства принципа универсальности дизайна, который будет актуален для всех жителей города. Важно также учитывать алгоритм приоритетности в проектах по обеспечению доступности – от менее значимого к жизненно необходимому. То есть, в первую очередь необходимо адаптировать для лиц, ограниченных в передвижениях, объекты социальной сферы, в том числе и места трудоустройства.

В-третьих, трудоустройству инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата на региональном рынке труда требуется информационно-техническое сопровождение, представленное вспомогательными электронными приложениями. Но все эти новшества на данный момент времени действуют только как пилотажные проекты, которым только предстоит долгий период апробаций, технологического усовершенствования.

Список литературы

1. Общероссийская база вакансий Работа в России [Электронный ресурс] URL:https://special.trudvsem.ru/ (дата обращения: 16.09.2017).

2. Официальный сайт федеральной службы по труду и занятости РОСТРУД [Электронный ресурс] URL: https://www.rostrud.ru/ (дата обращения: 16.09.2017).

3. Информационный портал Ассистентус [Электронный ресурс] URL: https://assistentus.ru/mrot/v-tulskoj-oblasti/ (дата обращения: 16.09.2017).

4. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]: от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

5. О защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс]: фед. закон Рос. Федерации от 24 ноября1995 г. № 181-ФЗ ст. 23. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

6. Портал юридической помощи Права инвалидов [Электронный ресурс] URL: http://prava-invalidov.com/prava_invalidov/trudoustrojstvo_invalidov.html (дата обращения: 16.09.2017).

7. О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов: [Электронный ресурс] Закон Тул. обл. от 4 мая 2009 г. № 1277-ЗТО (ред. от 13.07.2017). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

УДК 331.53

«НАУЧИ НАЙТИ РАБОТУ»: СИСТЕМА АДАПТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В РАМКАХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Гудкова А.Б., преподаватель

ГПОУ ТО «Крапивенский лесхоз-техникум»

Формируя ежегодные отчеты по трудоустройству выпускников ГПОУ ТО «Крапивенский лесхоз-техникум» с 2008 года, наблюдается постоянная тенденция снижения процента выбора работы по специальности, задержки на одном рабочем месте, подъема по карьерной лестнице.

Проведя небольшое исследование, опросив студентов 1-4 курсов по вопросам дальнейшего трудоустройства, стало понятно, что обучающиеся в возрасте от 15 до 20 лет полностью дезориентированы в данной сфере труда и, после получения диплома, 87% выпускников попадает в лавину рынка труда, ничего не понимая и не осознавая всех существующих правил и законов трудоустройства, имея огромное желание зарабатывать «большие деньги» за «неизвестно какую» работу.

Именно поэтому считаю, что адаптация на рынке труда должна начинаться у ребенка с момента наступления возраста трудоспособности. Еще в школе, на пороге окончания 9, 11 классов целесообразно компетентным специалистам: социальным педагогам, педагогам-психологам, да и самим родителям проводить ряд исследований профессиональной направленности ребенка, его соответствия факторам «хочу-могу», чтобы в дальнейшем хотя бы на несколько процентов исключить ошибки выбора будущей специализации.

Именно в 14-15 лет впервые ребенка необходимо познакомить с его вновь приобретенными правами работоспособного гражданина, рассказать о возможностях сезонных работ несовершеннолетних. Родителям и законным представителям необходимо взять на себя вопросы оформления документов по трудоустройству ребенка на сезонные работы, конечно при его собственном желании подработать на каникулах.

Но, к сожалению, опросы студентов 1 курса показывают, что в 70% общеобразовательных учреждений никаких исследований, психологических и социальных тестирований, направленных на выявление профессиональной направленности, не проводится, что уж говорить о родителях.

Поэтому одной из задач среднего профессионального образования на сегодняшний момент является не только подготовка квалифицированных специалистов среднего звена, но и социализация молодежи, обучение студентов способностям ориентироваться в сферах взрослой жизни трудоспособного гражданина, научить правильно оценивать и «продавать» свои способности, знания, навыки и умения. Иэто обучение не должно сводиться к одному только изучению общепрофессиональной дисциплины (зачастую дисциплины по выбору) «Адаптация на рынке труда».

Эта трудоемкая работа должна начинаться на первом курсе, когда ребенок пришел учиться в учреждение СПО команда социальных педагогов, педагогов – психологов, классных руководителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования и преподавателей должна туту же включиться в его студенческую жизнь. Проведение разнообразных психологических и социальных исследований, направленных на выявление личных и индивидуальных качеств, на выявление профессиональных направленностей интересны и самим обучающимся, они узнают новое о себе, своих способностях и возможностях в различных сферах жизнедеятельности.

В нашем образовательном учреждении с обучающимися младших курсов проводится исследования на определение темперамента, определение интро -, экстраверсии, на предпочитаемые виды профессиональной деятельности и так далее. Классные руководители ведут индивидуальные карты студентов с отметками результатов данных исследований в журнале классного руководителя, по возможности информируют о результатах родителей.

На втором или третьем курсах, когда начинается изучение общепрофессиональных и специальных дисциплин целесообразно введение в вариативную часть учебных планов такой дисциплины как «Адаптация на рынке труда». Именно на этих курсах, а не на выпускном необходима эта дисциплина, так как изучение специальных дисциплин в рамках профессиональных модулей предполагает обязательное прохождение производственной практики уже на втором и третьем курсах, а это значит, что в отношения «работник-работодатель» обучающиеся вступают уже в это время и их опыт работников-специалистов начинается именно с прохождения производственной практики. А значит обучающийся должен быть уже теоретически подготовлен к данной социальной роли.

Задачей данной учебной дисциплины является помочь студенту, будущему специалисту управлять своими ресурсами и эмоциями, обрести личностные

навыки и навыки общения, научить его правильно искать и анализировать информацию, использовать информационные технологии для поиска работы, составлять резюме и овладеть навыками работы в команде. И так как освоение эффективных стилей поведения на современном рынке труда требует не просто информирования, а обязательной практической отработки и апробирования разных стилей и форм обучения, различных моделей поведения и коммуникации, то методикой преподавания данной дисциплины должны быть социально-психологические тренинги, всевозможные мастер-классы, выполнение практических занятий, общение с коучерами и преуспевающими специалистами.

Такая форма работы позволит на основе личных переживаний совершенствовать профессиональное и личное самосознание выпускников, что в свою очередь способствует эффективной адаптации их к новым социальным и профессиональным требованиям среды, повышает их конкурентоспособность на рынке труда.

На выпускном курсе, в рамках изучения общепрофессиональной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», кроме изучения аспектов трудового права, целесообразно включать темы непосредственного знакомства с центрами занятости населения. Специалисты данных учреждений всегда готовы к сотрудничеству с образовательными учреждениями. Данное сотрудничество может выражаться в проведении лекций, конференций или просто бесед с выпускниками о состоянии рынка труда, правилах обращения в центры занятости населения и предоставляемых услугах.

Можно так же организовывать выезды в центры занятости населения для проведения экскурсий и мастер-классов.

Важно на данном этапе научить обучающихся составлять правильные эффективные резюме и проходить собеседования, правильно планировать свое время.

В итоге правильно созданной системы обучения на протяжении всего времени обучения позволяют максимально подготовить выпускников к выходу на рынок труда в качестве успешных молодых специалистов в своей специализации, любящих и знающих свою работу и стремящихся карьерному росту и повышению уровня образования и квалификации.

УДК 331.58:331.108.3

РОЛЬ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ТулГУ

Кондратенко Н.А., канд. социол. наук, доц.,
Шашкова С.Н., канд. социол. наук, доц.
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

В современных условиях проблема занятости стоит чрезвычайно остро, особенно перед выпускниками вузов, колледжей и других категорий молодежи, не имеющих опыта работы. Исследователи выделяют различные причины

субъективного и объективного характера, затрудняющие трудоустройство молодых людей, среди них можно отметить следующие: недостаточная мотивированность к трудовой деятельности; несоответствие уровня и качества профессиональной подготовки молодых людей ожиданиям рынка труда; ориентация на быстрый карьерный рост и высокую стартовую заработную плату; недостаточная подготовленность к трудовым и социально-экономическим отношениям в целом;структурное несоответствие профессионального профиля выпускников требованиям рынка труда и ряд других. Перечисленные выше факторы усугубляют и без того непростое положение молодежи на рынке труда.

Сегодня в России сложилась достаточно неблагоприятная демографическая ситуация, когда население трудоспособного возраста (многочисленное послевоенное поколение) сокращается очень быстрыми темпами, в то время как вступают в трудоспособный возраст малочисленные поколения, рожденные в 90-ые годы [1]. Казалось бы, молодежь и работодатели «обречены» на сотрудничество, однако на практике все получается иначе, и молодые люди и работодатели не всегда готовы идти навстречу друг другу. Среди причин, влияющих на названную выше проблему, необходимо отметить следующие. Во-первых, несмотря на все заявления властей и реформы образования, проводимые в последнее время, так и не удалось преодолеть в полной мере оторванность преподавания от потребностей современного рынка труда. У современных преподавателей недостаточно практических знаний и опыта (что объясняется во многом незначительным притоком молодых кадров в систему образования); преподаватели в массе своей все еще ориентированы на академическую науку, а не на потребности современного бизнеса. Привлечение для работы в вузах работодателей не приобрело еще системный и институциональный характер. Во-вторых, сегодня не сформированы структуры, через которые работодатели могли бы донести свои требования к молодым специалистам до образовательных учреждений. Компетенции, на основании которых сегодня построены образовательные стандарты, часто носят размытый характер, с трудом поддаются объективной оценке и не отражают в полной мере потребности работодателей в качестве подготовки выпускников. Кроме того, коммуникативные навыки, которые так востребованы сегодня на рынке труда, очень трудно сформировать в рамках преподаваемых в вузах дисциплин, без специальных тренингов и привлечения соответствующих специалистов. Преподавателям сегодня через образовательные стандарты навязывают выполнение несвойственных им функций, и это негативным образом отражается на качестве подготовки специалистов.

Уже в процессе обучения перед молодыми людьми остро встает проблема будущего трудоустройства. Получение профессионального образования связано, в первую очередь, не с саморазвитием и познанием окружающей действительности, а получением тех знаний, умений и навыков, которые способствовали бы эффективной интеграции в социально-экономическое пространство страны. В современных социально-экономических условиях, молодые кадры еще с раннего возраста осознают, что важно выйти на рынок труда не просто специалистами своего дела, а людьми, которые в состоянии выполнять работу повышенной сложности, а это требует от молодого человека развития не только

профессиональных компетенций, а также личностных и социально-ориентированных, большую роль в формировании и развитии которых играет внедрение интерактивных форм обучения. В них ключевым моментом является проектная деятельность,в процессе которой студент проявляет свои личностные и профессиональные качества именно как будущий работник. Данные методы формируют умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве, использовать исследовательские навыки, навыки практического и творческого мышления, учат анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Данные технологии помогают выпускнику в профессиональной деятельности наиболее легко адаптироваться к реальным условиям.

Отдельно хочется выделить такую проблему, в решении которой отчасти могут помочь интерактивные методы обучения, как отсутствие у выпускников вузов навыков самопрезентации и самостоятельного поиска работы. Молодые люди, впервые выходящие на рынок труда, не имеют опыта взаимодействия с работодателями, не вполне понимают, как строятся отношения в трудовом коллективе, можно сказать, что весь их опыт сознательной жизни сводится к учебе – сначала в школе, затем в вузе, за время учебы они усвоили много знаний и компетенций, научились заниматься проектной деятельностью и работать в команде, но никто не научил их тому, как искать работу, как вести себя на собеседовании, как подчеркнуть свои сильные стороны, как выгоднее себя «продать».

Для развития у студентов навыков самопрезентации на кафедре «Социологии и политологии» ТулГУ разработана и проводится ролевая игра «Трудоустройство».

Для подготовки к игре мы предлагаем студентам изучить литературу, посвященную поиску работы, например, книгу А.Н. Бондаренко «Основы поиска работы», а также основные сайты, посвященные трудоустройству (например, сайты работодателей, кадровых агентств, Центра занятости, портала «Работа в России» и т.д.), далее на семинарском занятии мы обмениваемся информацией, о некоторых сайтах студенты узнают впервые друг от друга; учимся определять подводные камни в объявлениях о приеме на работу и т.д.

Далее студенты должны определиться, в какую организацию, и на какую должность будет «устраиваться на работу» участники игры. Затемсоставляем список вопросов, которые «работодатели» будут задавать «претендентам» на рабочие мечта;разрабатываем список критериев, по которым будет производиться оценка кандидатов на вакантные должности;готовим бланк (в форме таблицы) со списком участников другой команды, в котором будет фиксироваться оценка каждого кандидата в соответствии с разработанными заранее критериями.

Следующим этапом является разработка и написание резюме (где указываются только те данные, которые соответствуют действительности). Несмотря на кажущуюся простоту этого задания и наличие в сети интернет множества готовых бланков резюме, куда надо только внести свои данные, студенты, состав-

ляющие резюме впервые допускают много ошибок, в то время как навык составления резюме является очень важным – ведь именно по этому документу складывается первое впечатление о человеке и специалисте у работодателя. После разбора типичных ошибок и обсуждения содержания каждого резюме предлагаем студентам разместить свои резюме на сайтах по трудоустройству и разослать в кадровые агентства. Спустя время, если есть отклик, обсуждаем опыт собеседования.

Для проведения собственно ролевой игры студенты разбиваются на две группы, в ходе игры группы меняются ролями, таким образом, каждый студент почувствует себя и «работодателем» и «претендентом на рабочее место». В каждой команде «работодателей» выбирается капитан («директор» и т.п.). «Руководитель» первым задает вопросы из приготовленного заранее списка, затем вопросы могут задавать и другие члены команды. Капитан в специальном бланке фиксирует все данные о кандидате. После «собеседования» со всеми «кандидатами», группа удаляется для совещания, в ходе которого из всех претендентов необходимо «принять на работу» только одного кандидата.Затем группы меняются ролями (т.е. те студенты, которые были «работодателями» становятся «кандидатами на рабочее место»).

Имена «принятых на работу» от каждой команды оглашаются в конце игры. Преподаватель и капитаны команд подводят итоги игры, отмечая сильные и слабые стороны каждого участника, указывая те недостатки, которые можно исправить в ситуации реального устройства на работу.

Таким образом, данный вид учебной деятельности позволяет студентам взглянуть на себя со стороны, осознать свои сильные и слабые стороны, подготовиться к реальной ситуации собеседования и чувствовать себя более уверенно при выходе на рынок труда.

Список литературы

1. Кондратенко Н.А., Шашкова С.Н. Демографическое развитие России: пути выход из кризиса // Известия ТулГУ. 2016. № 2. С. 65-75.

УДК 331.53

РЕКРУТИНГОВАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ С ОВЗ И ИНВАЛИДОВ: МЕТОДЫ И ПРАКТИКА

Морозов В.Б., канд. техн. наук, доц., директор РЦСТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Рекрутинговая социализация [6] в профессиональной образовательной организации представляет собой комплекс функций, формирующих положительные фактические или перспективные итоги карьерного построения молодого специалиста. Указанное понятие включает в себя такие элементы как профессиональная ориентация, образовательный компонент, содействие трудоустройству и адаптация к рынку труда и рабочему месту (пространству). Широкий перечень механизмов, включающий методики, подходы, мониторин-

ги, оценки, аналитику, фактические мероприятия и прочее – орудия реализации главной цели – эффективное трудоустройство выпускника.

В Тульском государственном университете уже 20 лет функционирует соответствующая служба, ныне – Региональный центр содействия трудоустройству (РЦСТ) [2-5]. Миссия РЦСТ – рекрутинговая социализация абитуриентов, студентов и выпускников в рамках эффективного информационного, организационного, ресурсного, методического обмена с организациями-работодателями, службами содействия занятости.

В рамках содействия трудоустройству студентов и выпускников Центр проводит работу в следующих направлениях:

- взаимодействие с работодателями – крупными компаниями и организациями г. Тулы, Тульской области и других регионов России по вопросам трудоустройства выпускников на основе договоров различной направленности, получение от них заявок на заполнение имеющихся вакансий;

- мониторинг состояния и тенденций на рынке труда, поиск вакансий; ведение банка вакансий, поступивших в Центр от предприятий и организаций; размещение вакансий в разделе «Имеющиеся вакансии» на сайте РЦСТ, а также на информационных стендах Центра;

- изучение мнения предприятий, организаций о качестве подготовки специалистов вовлечение предприятий в формирование учебных программ, в обучение и организацию практики студентов;

- организация участия студентов в Ярмарках вакансий, презентациях предприятий, в конференциях и других мероприятиях, посвященных вопросам профессиональной ориентации и трудоустройства выпускников;

- профессионально-ориентирующая работа для абитуриентов, студентов, выпускников;

- информирование и консультирование студентов и выпускников университета и работодателей по вопросам занятости и трудоустройства. Подбор кандидатов из числа студентов и выпускников на вакантные должности, заявленные работодателями, с учетом профессиональных навыков и личных качеств, предъявляемых ими к будущим сотрудникам;

- организация посещения студентами тренингов и семинаров по навыкам эффективного трудоустройства и способам построения карьеры;

- подготовка и рассылка в институты вуза актуальной и полезной информации для использования в работе со студентами по вопросам оценки качества подготовки специалистов работодателями, трудоустройства выпускников, построения карьеры, поведения на рынке труда;

- мониторинг трудоустройства выпускников университета, ведение базы данных компаний, в которых работают выпускники ТулГУ;

- организация временной занятости студентов;

- база практики для студентов соответствующих направлений подготовки;

- источник реализации академических выпускник квалификационных работ;

- научно-исследовательская и научно-методическая работа по вопросам рекрутинговой социализации молодёжи;

- проведение тематических научно-практических конференций, семинаров, совещаний, конкурсов, олимпиад, программ и подобного прочего.

Однако деятельность РЦСТ для студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов имеет некоторые изменения и дополнения в формате создания условий инклюзивности. Содействие трудоустройству выпускников с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в Тульском государственном университете как в контексте решения общих вопросов рекрутинговой социализации, так и по отдельным функциям.

Выделяется девять основных направлений работы [1].

1. Для посетителей особой категории созданы особые условия консультационной работы, в том числе отдельное помещение, обслуживание вне очереди (при её наличии), возможность вызова на вахту корпуса (так как РЦСТ расположен на 2-м этаже) в зону релаксации, индивидуальное консультирование, дистанционное общение через Интернет-страницы (сайт http://rcst.tsu.tula.ru/, группа в социальной сети https://vk.com/rcst_tulgu).

2. Организация содействия трудоустройству в конкретные организации, имеющие инклюзивные условия труда (по имеющимся заявкам и вакансиям в открытых источниках).

3. Активное взаимодействие с государственными службами занятости населения города Тулы и Тульской области, в том числе ГУ ТО «Центр занятости населения Тульской области».

4. Проведение информационного обмена по вопросам содействия трудоустройству с общественными организациями региона. К таковым относятся, например, Тульская городская общественная организация инвалидов «Диабет», Тульская областная организация «Общероссийской общественной организации инвалидов «Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых», Тульская региональная общественная организация «Центр социальной реабилитации инвалидов «Березень».

5. Разработка, тиражирование, распространение специализированных методических материалов «в помощь людям с ограниченными возможностями».

6. Ведение профильного раздела официального сайта РЦСТ по вопросам «содействия трудоустройству лиц с ограниченными возможностями» (http://rcst.tsu.tula.ru/ogranich).

7 Проведение комплекса образовательных и информационных мероприятий рекрутинговой социализации, предусматривающего включённость выпускников-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: Школа карьеры, региональные Ярмарки вакансий и перспектив, мастер-классы, тренинги, рекрутинговые экскурсии, презентации и пр.

8.Предусмотрена возможность использования версии сайта вуза для слабовидящих посетителей.

9. Региональным центром содействия трудоустройству организовано постоянное ведение специализированного учёта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на этапе трудоустройства и адаптации к профес-

сии. РЦСТ проводит систематический мониторинг трудоустройства и занятости выпускников (таблица). Предусмотрен прогностический анализ эффективности трудоустройства выпускников-инвалидов. Ведётся анализ статистики занятости.

Динамика трудоустройства лиц с ограниченными возможностями в ТулГУ

Выпускной год	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Процент занятых	91	95,5	96,6	100	98	100

Также Региональным центром содействия трудоустройству Тульского государственного университета проводится постоянная работа по формированию стратегии общей деятельности в вузе по поддержке студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Предлагаются различные варианты (предложения) по различным уровням работы профессиональной образовательной организации [7].

Так предложен акцент на реализацию практик. Для этого образовательная организация должна составить перечень организаций и предприятий, которые могут осуществлять организацию прохождения практики для студентов с ограниченными возможностями по состоянию здоровья. Образовательные подразделения (например, кафедры) дополнительно обязаны разработать Рабочие программы на все виды практик с соответствующим набором компетенций в щадящем (инклюзивном) режиме их получения.

Важен акцент на постдипломное сопровождение выпускников с ограниченными возможностями по состоянию здоровья, включающее, например:

- предоставление информации в отдельном блоке (очно, заочно, дистанционно) по программам для лиц с ограниченными возможностями по состоянию здоровья;
- разработка персональных планов карьерного построения с участием ЦЗ города и региона;
- мониторинг занятости на протяжении длительного периода.

Рассматриваются особенности необходимого кадрового и материально-технического обеспечения мероприятий по содействию трудоустройству и постдипломному сопровождению выпускников с ограниченными возможностями по состоянию здоровья, в том числе:

- наличие и поддержка в ОО условий инклюзивного процесса не только образования, но и для внеучебной (рекрутинговой) работы;
- наличие средств мобильной поддержки (переносные комплексы для тестирования);
- наличие специальных версий для Интернет-источника, методических рекомендаций;
- стендовое оборудование (специальное: звуковое, осязательное);
- наличие звукоусиливающего оборудования (группового и/или индивидуального);

- использование сурдопереводчиков в мероприятиях и работе;

- повышение квалификации имеющихся кадров по программам для студентов и выпускников для студентов с ограниченными возможностями по состоянию здоровья.

Для учёта и обратной связи с выпускниками с ограниченными возможностями по состоянию здоровья и работодателями рекомендуется:

- первоначальное выявление (определение) студентов с ограниченными возможностями по состоянию здоровья, ведение специализированной базы с учётом их персональных событий на период обучения;

- систематических мониторинг рынка труда соответствующих вакансий и обычных вакансий;

- систематических мониторинг занятости выпускников для студентов с ограниченными возможностями по состоянию здоровья (очная, через интернет-ресурсы, через работодателей, через учебные подразделения, через друзей и родителей (по возможности)).

Предлагается составление портфолио профессиональных компетенций студента с ограниченными возможностями по состоянию здоровья.

Предметный портфолио состоит из 3 блоков:

- самопрезентация;

- комплект документов, подтверждающих индивидуальные достижения по соответствующей дисциплине/модулю.;

- информация по условиям ограничения деятельности.

Самопрезентация содержит сведения о студенте: - Ф.И.О.; - фото; - специальность; - контактный телефон. - самооценка себя и своих перспектив (резюме).

Включает в себя:

1. Индивидуальные достижения студента в период обучения

2. Образовательные результаты в освоении учебной дисциплины, профессионального модуля

3. Результаты практической деятельности.

4. Результаты внеучебной деятельности (творческой, социально – общественной, научной, трудовой и пр.)

По возможности всё подтверждается в блоке комплекта документов:

- отзывы и характеристики;

- сертификаты, грамоты, свидетельства;

- дипломы и подобное;

- приказы;

- письма;

- фотографии;

- ссылки;

- прочее по желанию выпускника.

Информация по условиям ограничения деятельности – медицинская карта и прочие документы, определяющие специальные условия работы.

Безусловно, предложенные варианты поддержки студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов реализуются в

комплексе и требуют соответствующих ресурсов. Однако РЦСТ формирует чёткие направления работы и некоторые её механизмы.

Таким образом, создаются качественно новые, эффективный условия профессиональной ориентации особой молодёжи на различных этапах её образовательного процесса с акцентом на результативное карьерное становление.

Список литературы

1. 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.

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. Педагогика высшей школы в формировании личностных компетенций выпускника под реальные карьерные перспективы // // Вестник Тульского государственного университета. Автоматизация: проблемы, идеи, решения: Сб. научных трудов междунар. заочной научно-техн. конф. «АПИР-20», 12-13 ноября 2015 года; под ред. В.В. Прейса, Д.А. Провоторова. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. С. 254-258.

4. Морозов В.Б. Проблема формирования у студентов рекрутинговых компетенций // Актуальные проблемы профессионального образования: сборник научных трудов XXII Всероссийской научно-методической конференции, посвящённой 60-летию высшего образования в городе Коврове. – Ковров: ФГБОУ ВПО «КГТА им. В.А. Дегтярёва», 2013. С. 342-344.

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: 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. Белогород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 83-87.

7. 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. 19 октября 2016 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. С. 126-130.

УДК 331.53

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В 2017 ГОДУ - ЕСТЬ НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Рузавина И.В., продюсер, рекрутер

Федеральный образовательный проект «Навигатум. Инструменты профориентации», кадровое агентство LevelUpPersonnel

Еще 5 лет назад одной из проблем Тульского региона была ситуация массового оттока молодого трудоспособного населения. Близость к столице, с одной стороны, делает наш регион привлекательным - нам доступны все новинки современных технологий, к нам очень быстро приходят лучшие практики в любых отраслях. Но с другой стороны, Москва постоянно оттягивала на себя лучших выпускников, а уехав однажды после окончания учебного заведения, начав строить жизнь в новом городе, молодые люди уже не видели смысла возвращаться. На момент 2012 года количество туляков, работающих в Москве только по официальным данным достигало 90 000 человек. На фоне общего числа трудоспособного населения (298 000 человек на 2010 год) эта цифра выглядела устрашающе.

Надо отдать должное руководству Тульского региона, ситуация за прошедшие 5 лет изменилась кардинально. К 2017 году, согласно данным Национального рейтингового агентства, Тульская область получила оценку IC4 среди 80 регионов при общем количестве оценок от IC1 до IC9.

Решение жилищно-коммунальных проблем и безостановочная работа по облагораживанию облика города и области приводит к тому, что молодые люди в городе остаются, а так же приезжают из других, менее благополучных регионов.

После очередной вехи затяжного экономического кризиса в 2014 году свои позиции стала сдавать Москва: высокие цены на аренду коммерческой недвижимости, высокие зарплаты квалифицированного персонала среднего звена привели к огромным финансовым потерям на фоне резкого снижения выручки в ряде отраслей. Руководители корпораций начали рассматривать альтернативные варианты, одним из которых стало решение о размещении второстепенных офисов (деятельность которых не связана с непосредственной работой с клиентами - бухгалтерия, техническая поддержка, маркетинг и т.д.) в близлежащих регионах.

Так, летом 2017 года, наше агентство по подбору персонала осуществляло проект по переносу офиса бухгалтерии одной из корпораций из Москвы в Тулу.

На момент 1 июня было открыто 37 позиций, среди которых были ставки бухгалтерии всего спектра: от главного бухгалтера до помощника бухгалтера без опыта работы.

Всего на проекте было рассмотрено свыше 600 резюме и за 4 месяца проведено 290 собеседований.

Среди общего вала соискателей фигурировали выпускники профильных учебных заведений, вузов и ссузов. Мы делали ставку на выпускников 2017 года. Иногда буквально «забирали» их с выпускных балов, которые заканчивались под утро, и поджидали на собеседовании, напоминая о встрече каждые 12 часов. Каждое собеседование с молодым специалистом (будет правильнее называть эту категорию - выпускник, так как до момента исхода собеседования нет понимания, перешел ли выпускник в категорию «специалист») было проанализировано. На данном материале можно сделать следующие полезные для профессионального сообщества выводы:

1. Преподаватели учебных заведений проделали максимальную работу на пределе своих возможностей по передаче знаний, формированию базовых навыков и прохождению профессиональной практики. На вопрос, проходили ли практику и каким образом, выпускники отвечают утвердительно, перечисляют виды работ, которые им приходилось выполнять. Общей отличительной чертой всех ответов является низкая степень осознания выпускников, что именно они делали, когда выполняли те или иные операции. «Я нажимала на кнопочки…», но зачем и для чего - осталось не выясненным.

2. Работодатели так же продвинулись далеко вперед при адаптации выпускников к рынку труда. Большинство федеральных и местных компаний, а так же агенты и контрагенты международных корпораций предоставляют региональному рынку труда программы для выпускников и молодых специалистов, где в игровой форме, как того требует молодое поколение, проходит обучение безопасным и эффективным навыкам труда. Корпорации выделяют наставника, регулярно обновляют программы адаптации и дают время на спокойное вхождение в профессию - от 6 до 12 месяцев.

3. Государство в лице Центра занятости населения покрывает часть расходов на работу наставников, выплачивая денежные средства по программам поддержки молодых специалистов, а так же стимулируют выпускников, продолжая фактически выплачивать стипендию в первые 6 месяцев работы на предприятии.

4. Единственным слепым пятном в этой истории осталось самосознание выпускника, ЗАЧЕМ он делает те или иные шаги в своей профессии - зачем он поступил на данный факультет? Зачем он доучился и не перевыбрал профессию? Зачем он сегодня пришел на собеседование?

Какую характерную особенность можно заметить среди всех успешных молодых соискателей и среди условно неуспешных соискателей (не прошедших собеседование при трудоустройстве на профильные специальности)?

В том случае, когда выпускник наряду с получением документа о присвоении квалификации прошел все этапы самоопределения, - он четко определяет, кто он есть в жизни, зачем он идет на работу, какой у него большой жизненный

план, чего он хочет добиться в итоге трудовой деятельности - выпускник с блеском проходит все отборочные испытания при трудоустройстве. В том же случае, если личность не до конца сформирована, а делать уже что-то надо, потому что тебе 22 года - мы имеем дело с абсолютно инфантильным существом на собеседовании, которое получает подсказки по телефону. Некоторые в таком состоянии даже не пытаются делать хорошую мину при плохой игре.

Совершенно жуткое ощущение оставило в памяти собеседование с выпускницей высшего профессионального учреждения, по документам она уже являлась квалифицированным специалистом. Перед нами девушка, которая сидит, втянув голову в плечи, прячет глаза, отворачивается.

- Расскажите, пожалуйста, о себе - буквально 2 минуты самопрезентации?
- Ну… что рассказать? Я закончила университет, специальность «Бухгалтерский учет, анализ и аудит».
- (Пауза)
- Хорошо. А можете назвать основные реквизиты бухгалтерских документов?
- (Взгляд в никуда… Пауза.)
- Нет…
- Ну хорошо, Вы практику походили?
- Да.
- Отлично. Что Вы делали?
- Документы принимала и заполняла.
- Вот! Какие должны быть надписи на документе? Без чего Вы не должны принять документ?
- (Пауза.) Нет, не знаю.
- Ну хорошо. А какие у вас увлечения?
- Никаких.
- А как Вы выбирали специальность?
- У меня мама главный бухгалтер…

Что делать с выпускниками такого типа и что будет происходить конкретно с этой девочкой?

В данном конкретном случае психологи бы сказали, что необходимо «доращивать личность». Хотите познать личность - познайте её мотивы. В данном конкретном случае мотивы не сформировались, так как все решения транслировались уже готовыми. Какие практические шаги необходимо совершать таким детям, у которых, казалось бы всё есть, но внутри нет мотивов?

Играть. Как бы ни парадоксально это звучало.

Желательно играть в кругу взрослых развитых личностей.

Подходят настольные игры экономического типа. Походят командные виды спорта. Походят специализированные игры по профориентации из нашего цикла. Так же хорошо помогают дальние выезды за пределы родительского дома - поездки в летние лагеря, на конференции, в экспедиции. Во время подоб-

ных мероприятий очень быстро формируется ролевая модель, молодой человек естественным образом формирует собственные предпочтения в общей коллективной деятельности.

Печален тот факт, что данный блок, по-хорошему, должен формироваться в средней и старшей школе. Однако в современной России это является тотальным упущением. Но мы на рынке труда работаем с тем материалом, что есть. Если есть такие выпускники, значит, стоит выявлять данные проблемы и решать их в ситуации «как есть» - доращивать личность уже в процессе трудовой деятельности.

Возвращаясь к той девушке из примера.

По мере формирования личности произойдет уже собственный выбор профессии. При благоприятном исходе пойдет распространенное сейчас получение второго высшего образования, которое при абсолютном нивелировании знаний из первого образования будет являться основным. При менее благоприятном исходе девушка будет заниматься неквалифицированным трудом. Что в нашей стране с условным назначением «сырьевой страны» не так уж и плохо в масштабах экономики государства.

Список литературы

1. Проф. В.В. Петухов, курс лекций по Общей психологии, МГУ, 1999, URL: https://www.youtube.com/ playlist?list=PLt3fgqeygGTVk5khY 228EBHujarUgyLfv.

2. «Регионы России», Федеральная служба государственной статистики, 2010 г., URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_14t/ IssWWW.exe/Stg/centr/tula.htm

3. Национальное рейтинговое агентство. Рейтинг инвестиционной привлекательности регионов России: тенденции по итогам 2016 года, 2017 г. URL: .http://www.ra-national.ru/sites/default/files/analitic_article/ НРА_ Рейтинг%20инвестиционной%20привлекательности%20регионов%20РФ%202016_ ИТОГ.pdf.

УДК 331.53:378

ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ СТАНДАРТА В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ ФГБОУ ВО «ХАКАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. Н.Ф. КАТАНОВА»)

Семенюк Л.В., начальник отдела практик и содействия трудоустройству выпускников

ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»

В ФГБОУ ВО «ХГУ им. Н.Ф. Катанова» (далее – ХГУ, университет) Отдел содействия трудоустройству выпускников был создан в 2003 году в целях оказания содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников университета. В 2014 году функционал отдела был расширен путем включения ра-

боты по организации всех видов практик студентов. В настоящее время ключевыми направлениями деятельности Отдела практик и содействия трудоустройству выпускников (далее – отдел, ОПСТВ) являются содействие профессиональному становлению, повышению конкурентоспособности и адаптации к рынку труда, организации практик, занятости студентов и трудоустройству выпускников ХГУ.

По результатам накопленного опыта деятельности в области организации трудоустройства выпускников в 2010 году был впервые разработан, введен в действие и в дальнейшем актуализирован стандарт организации СТО СК ХГУ 6.3.10-01-2017 «Содействие трудоустройству выпускников» (далее – стандарт).

Стандарт устанавливает общие требования к управлению процессом содействия трудоустройству выпускников университета, которые являются обязательными для применения во всех структурных подразделениях, обеспечивающих реализацию процесса содействия трудоустройству выпускников или выполнение отдельных действий, связанных с данным процессом.

Процесс содействия трудоустройству выпускников ХГУ состоит из 5 взаимосвязанных подпроцессов:

1 исследование рынка труда;

2 обеспечение участия работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров;

3 выпуск специалистов в соответствии со спросом на рынке труда;

4 проведение мониторинга востребованности выпускников и оценки работодателями качества подготовки специалистов;

5 анализ со стороны высшего руководства.

Рассмотрим подробнее каждый из обозначенных подпроцессов.

Исследование рынка труда проводится по следующим основным направлениям: анализ данных о социально-экономическом развитии региона и статистических сведений региональных органов по труду и занятости населения о состоянии рынка труда Хакасии; выявление потребности организаций-работодателей республики в выпускниках ХГУ путем проведения социологических опросов руководителей организаций.

Полученные данные используются при определении приоритетных направлений и основных задач развития вуза, в том числе, в рамках подготовки отчета о самообследовании университета, а также выступают в качестве одного из направлений организационной и учебно-методической работы по открытию новых направлений подготовки, специальностей, специализаций и профилей подготовки, отвечающих потребностям региона, определения структуры подготовки кадров.

Обеспечение участия работодателей в процессе подготовки квалифицированных кадров реализуется путем:

– комплексного взаимодействия с работодателями на основании договоров о сотрудничестве в области подготовки кадров;

– обеспечения целевого обучения в университете;

– организации временной занятости обучающихся университета в целях приобретения ими опыта работы;

– обучения основам технологии трудоустройства;

– проведения мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников;

– информирования обучающихся и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда, работодателей о выпускающихся специалистах.

В стандарте приводится подробное описание каждого направления работы, определены ответственные лица и участники подпроцесса, а также его результаты.

Значительную часть стандарта занимает описание подпроцесса «Выпуск специалистов в соответствии со спросом на рынке труда».

Данный подпроцесс включает подробное описание проводимой работы с обучающимися на выпускном курсе и дальнейшего взаимодействия после выпуска из университета: составление прогноза распределения выпускников, особенности работы с «особыми» категориями выпускников (лица, обучающиеся на условиях целевого обучения, лица из числа детей-сирот и лиц, оставшихся без попечения родителей, лица, относящиеся к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья), ведение сопутствующей документации.

Проведение мониторинга востребованности выпускников и оценки работодателями качества подготовки специалистов заключается в отслеживании фактической занятости выпускников в течение 6 лет после окончания университета, а также анализе положения выпускников университета на рынке труда.

Сбор информации о фактической занятости выпускников осуществляется выпускающими кафедрами/отделениями учебных структурных подразделений университета на основании заключенных соглашений об обработке персональных данных путем:

– проведения опроса самих выпускников;

– получения подтверждений прибытия к выдаваемым выпускникам удостоверениям о направлении на работу или к справке о предоставлении возможности самостоятельного трудоустройства;

– рассылки запросов работодателям о трудоустроенных выпускниках;

– анализа сведений от службы занятости населения о выпускниках, состоящих на учете в качестве безработных.

В описании подпроцесса приведены конкретные действия по сбору сведений о занятости выпускников, определены ответственные лица и исполнители, а также необходимые формы отчетов о трудоустройстве выпускников.

На основании проведенного мониторинга востребованности выпускников ОПСТВ формируется аналитический отчет о востребованности выпускников университета по специальностям/направлениям подготовки.

Отчет о востребованности выпускников содержит сведения о динамике востребованности выпускников, основных показателях востребованности выпускников: спрос на выпускников на рынке труда, предложение университетом выпускников, фактическая занятость выпускников, число выпускников, работающих по профилю подготовки, число выпускников, работающих в регионе и т.д. Аналитический отчет о востребованности выпускников университета еже-

годно предоставляется начальником ОПСТВ для утверждения на заседании Ученого совета университета и анализа со стороны высшего руководства.

В целом, следует отметить, что внедрение стандарта процесса содействия трудоустройству выпускников в ХГУ им. Н.Ф. Катанова привело к созданию единой системы требований по организации трудоустройства выпускников во всех учебных структурных подразделениях университета. Стандарт содержит детальное описание всех направлений работы с обучающимися и выпускниками в институтах (колледжах), все необходимые формы документов, методические рекомендации и т.д. Поэтому разработка и внедрение стандарта способствует более эффективной организации работы в области содействия трудоустройству выпускников вузов.

УДК 331.53

ИДЕОЛОГИЯ И МЕТОДИКА ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Смирнов А.Ю., генеральный продюсер и ведущий разработчик
Федеральный образовательный проект
«Навигатум. Инструменты профориентации»

Навигатум не занимается самостоятельно профориентацией, он создает инструменты для работы других – педагогов, психологов, специалистов по профориентации.

В это заезженное слово – профориентация – мы закладываем совсем иной смысл, отличный от того, каким обычно наполняют это понятие.

Если очень коротко о профориентационной методике Навигатум – то она звучит так:

Профессиональное самоопределение – это следствие, результат личностного самоопределения. Из этого можно сделать выводы:

Если подросток (и даже взрослый) не прошел *все этапы* личностного самоопределения - то выбор профессии или вида деятельности для него – полная бессмыслица. Именно поэтому «не работают» никакие курсы, где обещают «профориентировать вашего ребенка» за неделю, месяц и даже год. За этот срок нельзя подростку с нуля пройти все этапы л/с. Методисты этих курсов или заблуждаются, или мошенники.

Личностное самоопределение не отменяет необходимости знаний о профессиях и профважных качествах, устройстве мира труда (отраслях) и т.д.

Личностное самоопределение «запускается» в возрасте 10-14 лет (у всех по-разному) и это болезненный, тяжелый для подростка процесс на длительный срок. Опытный психолог, педагог может помочь пройти подростку все этапы с/о, сокращая этот путь, но в любом случае это занимает несколько лет, накладываясь на общее развитие подростка. Начинается с познания себя, своих привычек, того что нравится и не нравится, что люблю и не люблю. Выявляются слабые и сильные личные качества, развитые и неразвитые «стороны», склонности. Склонности выращиваются до способностей. Часто способности – до талантов. В идеальном с/о, истоки которого заложены в 10-11 лет, а пик прихо-

дится на 14, то уже к 15-16 годам юный человек хорошо знает свои способности, стремится перевести их в таланты, имеет реализованную потребность в активной практической деятельности. И он точно знает, как он собирается дальше развиваться, куда ему идти и учиться после школы. Если он и нуждается в дальнейшей профориентации – то только в информационной.

Главным фундаментом в личностном *самоопределении* являются ценности, заложенные в дошкольном возрасте (и осмысленные в начальной школе). В первую очередь определяется его основная мотивация (как к самому труду, так и к мотивирующим жизненным ценностям), формируется основа для будущих важных этических выборов, которые на осознанном уровне определяются на этапах с/о.

В дошкольном возрасте определяются:

Мотивы и ценности: ориентация на такие ценности как «творчество» и «служение обществу» и уход от триады ценностей «власть-деньги-слава»;

Формируется базовое качество – трудолюбие: любовь к труду и потребность в нем. Без трудолюбия бесполезна любая профориентация.

Формируются такие качества как:

- Умение отличать, что такое хорошо и что такое плохо.
- Умение принимать решения и нести за них ответственность.
- Умение учиться, то есть способность к саморазвитию и самообразованию.
- Трудолюбие.
- Терпение.
- Способность к сопереживанию. (Сострадание).
- Умение помогать и просить помощи.
- Самостоятельность.
- Способность критично воспринимать цели и ценности, навязываемые окружением.

Всю концепцию можно показать на рисунке пирамиды.

Жизненные ценности закладываются в дошкольном возрасте (и главный определяющий их фактор – это *среда*: семья, дет.сад, друзья, массмедиа). Ценности дают фундамент для самоопределения. Вершина «айсберга» - знания о профессиях, о профессионально важных качествах, об отраслях и устройстве мира труда как такового.

Формула выбора профессии

Есть очень понятная формула выбора профессии (вида деятельности). Наиболее понятная она для объяснения на уровне 4-6 классов. Потом (9-11 классы) она усложняется. Еще больше она усложняется после получения профессионального образования.

Вот эта формула: У каждой профессии есть востребованные качества и не-востребованные. У каждого человека есть хорошо развитые качества и неразвитые (есть природные или сформированные склонности и есть несклонности):

Пирамида самоопределения Резапкиной-Смирнова

- Если развитые качества человека и востребованные качества профессии совпадают - это идеальный выбор. Такая работа приносит драйв и чувство реализованности.

- Если профессия каждый день требует от человека неразвитых качеств (например, профессия - логист, человек - интроверт, а требуют от него 15-20 жестких переговоров с поставщиками услуг каждый день), то такая работа приводит к стрессу, депрессии и закономерному увольнению.

- Если у человека есть хорошо развитое качество (например, способность к языкам - он полиглот), а это качество не востребовано (у того же логиста или скажем диспетчера), то человек от такой работы чувствует неудовлетворенность, нереализованность. Что приводит к депрессии и увольнению.

Как формула усложняется?

Во-первых, учимся мы на профессию, а устраиваемся на должность. У должности бывают совсем иные требования к проф.важным качествам, чем у «чистой» профессии.

Во-вторых, необходимо учитывать психологические особенности – как они сочетаются с требованиями профессиями. Интроверт процессник с внешней референцией – плохо для продажника, среднее для бухгалтера и идеально для вальцовщика.

В-третьих, учимся на профессию, устраиваемся на должность, но работаем то мы в коллективе. Насколько совпадает мотивация соискателя с той мо-

делью, которая присуща конкретной компании? Устраивает вас коллектив? Близость к дому? Отсутствие/наличие командировок? Система оплаты труда и т.д. Устраивают ли ваши ценности и мотивации эту компанию?

Про миссию

Мы активно боремся и выступаем против традиционной ориентации на триаду «деньги-власть-карьера», которая является основой мотивации во многих компаниях, в социальных и государственных институтах. Эта система требует: чтобы компании и корпорации могли выжить, им необходимо конкурировать и *победить* в этой конкуренции. Это значит, что они требуют от своих сотрудников точно также конкурировать друг с другом и с потенциальными сотрудниками конкурентов.

Эта бессмысленная гонка подменяет смысл жизни. Люди и компании начинают жить в парадигме, что они могут «заработать *все* деньги», получить *всю* славу… Это технически невозможно. И мерзко с точки зрения, что победить может только один – забравшись на вершину Форбс или топ-100 самых «знаменитых». (Технически невозможно стать самым богатым – потому что у тех, кто будет «внизу» все равно будет в совокупности на порядок больше денег. Невозможно быть самым знаменитым во всем, всегда будет кто-то не менее знаменитый).

Триада целей “власть-деньги-слава” не позволяет работать в формате «win-win», когда выигрывает сразу множество людей, наоборот, все люди в парадигме «власть-деньги-слава» становятся конкурентами - врагами.

В то время когда разделяются такие ценности как «творчество» и «служение людям», то, напротив, вы хотите, чтобы вокруг было больше таких же как и вы людей.

К вопросам власти, зарабатывания денег, к формированию светлого имени можно подойти с позиции “служения людям”. Это совершенно иной подход, чем власть ради власти, работы только ради денег или жажды славы ради самой славы.

Выбор ценностной платформы, как правило, закладывается в детстве, в дошкольном возрасте. И закрепляется на осознанном уровне в подростковом возрасте - на этапах личностного самоопределения.

Более подробная информация о методике профориентации «Навигатум» на сайте проекта www.navigatum.ru.

УДК 331.53:331.108.3:378.18

РОЛЬ СТУДЕНЧЕСКОГО КЕЙС-ДВИЖЕНИЯ В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

Широкова Л.В., канд. эконом. наук, начальник центра трудоустройства выпускников

ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»

Сегодня существует множество форм сотрудничества бизнеса и образования, но далеко не все они достаточно эффективны. Особенно остро проблема

стоит в сфере подготовки инженерных кадров в рамках высшего образования. Образовательные программы нового типа требуют интеграции науки и экспериментальной деятельности. Современный процесс обучения должен быть связан с производством интеллектуальных продуктов, а не с традиционной передачей или тиражированием знаний [1].

По мнению авторов аналитического доклада [2] часто работодатели и вузы имеют разные представления о том, из чего должно складываться современное инженерное образование. Работодатели отмечают низкий уровень подготовки студентов и заинтересованы в реализации проектов, через участие в которых будущие инженеры могли осваивать передовые идеи и технологии, знакомиться с производственным циклом и бизнес-процессами успешных предприятий, а также развивать личностные компетенции – «софты».

В Юго-Западном государственном университете активно развивается проект «Чемпионат по решению инженерных кейсов SWSU CaseChampionship 2017 (SCC 2017) который, направлен на содействие трудоустройству выпускников и их адаптации к работе на реальном производстве, инвестированию в развитие человеческого капитала, продвижению брендов работодателей в молодежной профессиональной среде. Это уникальный и абсолютно новый для региона образовательный формат, направленный на воспитание будущих технологических лидеров. Всего программой чемпионата SWSU CaseChampionship 2017 (SCC 2017) предусмотрено 8 секций по различным отраслевым направлениям, соответствующих профилям подготовки инженерных кадров в вузах.

В университете (впервые для вузов Курской области) создан и успешно развивается студенческий кейс-клуб «Ready-CASE», участие в котором формирует готовность и способность обучающихся и выпускников университета к сознательному выстраиванию индивидуальных профессиональных траекторий и профессиональной карьеры в условиях реального производства высокотехнологичных и инновационных предприятий. Поддерживая деятельность кейс-клуба, как инициативного сообщества студентов, университет обеспечивает выпуск специалистов, способных к проектной деятельности и применению на практике проектных технологий для решения конкретных производственных задач высокотехнологичных и инновационных предприятий. Кроме перечисленного, развите кейс-клуба обеспечивает ЮЗГУ формирование ряда конкурентных реимуществ на рынке образовательных услуг Курской области, среди них:

- формирование в университете банка реализуемых актуализированных на основе проектно-ориентированного подхода основных и дополнительных образовательных программ;
- увеличение числа проектных студенческих сообществ, клубов и количества их участников;

- верификация, качественное обновление и расширение банков проектных заданий, кейсов по направлениям подготовки (специальностям), реализуемым в университете;
- диверсификация форм взаимодействия университета и бизнес-сообщества;
- определение и уточнение перспективной потребности в высококвалифицированных кадрах высокотехнологичных и инновационных предприятий региона для верификации состава реализуемых в университете основных и дополнительных образовательных программ;
- эффективное функционирование механизмов своевременного и адекватного реагирования университета на постоянно меняющиеся запросы регионального рынка труда;
- формирование развитой и валидной методической и методологической базы для реализации технологий проектного обучения в образовательном процессе;
- создание банка практико-ориентированных образовательных проектов для студентов, выпускников социально-экономических, гуманитарных, инженерно-технических УГСН и молодых специалистов производственных предприятий-партнеров университета;
- широкое применение метода кейсов и проектно-ориентированного обучения в образовательном процессе университета и системе повышения квалификации работников высокотехнологичных и инновационных предприятий региона;
- готовность и способность обучающихся и выпускников университета к сознательному выстраиванию индивидуальных профессиональных траекторий и профессиональной карьеры в условиях реального производства высокотехнологичных и инновационных предприятий;
- повышение имиджа инженерных профессий, популяризация инженерно-технического образования у абитуриентов, студентов и выпускников университета.

Кроме того, кейс-чемпионат оказался единственным для многих предприятий проектом в сфере взаимодействия с вузами, где свои усилия объединили подразделения по управлению кадрами и инженерно-технические специалисты. Лидер студенческого клуба «Ready-CASE» и капитан команды-победителя секции «Электроснабжение и электроэнергетика» приглашен на работу и стал членом высококвалифицированного коллектива генерального партнера чемпионата – компании «КЭАЗ», реализовав свою мечту работать именно на этом предприятия. Это не единственный пример, ряд участников чемпионата приглашены пройти оплачиваемую стажировку на предприятиях-партнерах чемпионата.

Реализация проекта оказывает существенное влияние на перспективное развитие ЮЗГУ в первую очередь, укрепляя имидж университета в бизнес-среде. Наличие педагогических кадров, владеющих принципиально новыми профессиональными компетенциями (профессорско-преподавательский состав, способный осуществлять проблемно-ориентированное, практико-организованное и практико-ориентированное обучение) является необходимым условим для максимального использования ресурсного потенциала участников образовательного процесса и создание консолидированной базы интеллектуальных ресурсов. Осуществление проектов проблемно-ориентированного, практико-организованного и практико-ориентированного обучения обеспечивает успешную реализацию компетентностного подхода, требуемого федеральными государственными образовательными стандартами. Реализация проекта «Создание кейс-клуба и проведение ежегодных межрегиональных отраслевых чемпионатов по решению инженерных кейсов» предоставляет дополнительные возможности для студентов и выпускников получения актуальных знаний, приобретения новых компетенций, соответсвующих требованиям реального производства, что, несомненно, повышает востребованность, конкурентоспособность выпускников университета на региональном и федеральном рынке труда.

Проект оказывает влияние и на социально-экономическое развитие Курской области за счет содействия обеспечению текущей и перспективной потребности отраслей и отдельных предприятий инновационной экономики региона в высококвалифицированных кадрах, содействия развитию кадрового, экономического и инновационного потенциала региона, расширения кластера инноваторов-производственников в приоритетных отраслях экономики региона.

Список литературы

1. Кейсы российских университетов: сб. / сост. К.В. Зиньковский, Е.А. Савелёнок. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. 390 с.

2. Ракитин А., Орловская О. Компетенции российского молодого R&D-инженера: Обзор результатов исследования, проведенного компанией OdgersBerndtson по заказу Всероссийской образовательной программы «Лифт в будущее» Благотворительного фонда «Система». Москва. 2017. 30 с.

СОДЕРЖАНИЕ

IV Региональная научно-практическая конференция со всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области»..... 3

Секция 1

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ, ИДЕИ, РЕШЕНИЯ

Анохина О.Н.
Подготовка кадров по новым специальностями профессиям под заказ работодателя…… 9

Будникова С.П.
Профориентационное содействие как системная работа вуза на примере ТГПУ им. Л.Н. Толстого……. 11

Бунина О.А.
Социальная политика РФ в сфере трудоустройства инвалидов……. 14

Виноградова А.Е.
Проблемы трудоустройства учителя технологии в тульской области…….. 16

Гез Т.А., Старикова В.О.
Адаптация детей-сирот с девиантным поведением на рынке труда…….. 19

Гимадиева К.Л.
Трудности, возникающие при трудоустройстве выпускников педагогических вузов по направлению «педагогическое образование»….. 23

Голикова Е.А.
Актуальность дополнительного образования для профессии «дизайнер» после окончания вуза…….. 25

Голикова Е.А.
Особенности профессии дизайнер и сложности при трудоустройстве……. 27

Голубкова Н.П.
Особенности адаптации к рынку труда студентов колледжа…… 29

Гусельникова И.В., Кальянов А.Ю.
Проблемы трудоустройства выпускников вузов…….. 32

Зеленина Е.В.
К ситуациям перевода в сфере культуры и искусств…….. 36

Земляков Ю.Д., Суменков А.Л.
О формах содействия трудоустройству выпускников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева…….. 39

Золотарева Н.В.
Гарантия успешной жизни – правильно выбранная рабочая профессия….. 40

Коршунова Н.А., Гоголева Е.Н.
Конструирование внешнего вида как условие корпоративной адаптации сотрудников……. 42

Косарева М.Е.
Основы профессионального роста и планирования карьеры…….. 44

Лабзина И.А.
Проблема распределения должностных обязанностей специалистов в сфере маркетинга…….. 47

Лукьянова Н.Л.
Страх перед началом трудовой деятельности и пути решения данной проблемы в «Пензенском государственном университете…… 49

Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю., Алтынник Н.И.
Малый технологический университет как основа профориентационной деятельности опорного вуза…….. 53

Михеенко Я.В.
Рынок труда: проблемы и перспективы…… 57

Морозов В.Б.
Перспективы трудоустройства выпускников ТулГУ на предприятиях Тульской области и в других регионах – 2017 год…….. 59

Морозов В.Б.
Трудоустройство как особый контекст в программе развития ТулГУ как опорного университета …….. 67

Мужилова Л.А.
Проблемы адаптации иностранного выпускника к рынку труда в России… 70

Николаева В.В.
Привлечение работодателей к обучению студентов практикам эффективного трудоустройства: опыт РЦСТВ ТвГУ…….. 71

Оськина С.В.
Формы сопровождения выпускников в процессе трудоустройства: из опыта работы……... 75

Пуляев А.В., Поляков В.А.
Маркетинговый подход профессиональной ориентации молодежи средствами корпоративных ценностей в области трудоустройства на предприятия и коммерческие организации региона……... 78

Пуляев А.В., Щепотьев А.В.
Сфера внутреннего туризма как механизм совершенствования образовательного процесса посредством проведения стажировок студентов…….. 81

Радченко С.А., Просперова Н.В.
Комплексный метод и новые учебные пособия для профориентации, обучения и подготовки молодежи к трудоустройству и карьере…….. 85

Русакова Т.С.
Проблемы трудоустройства и пути их решения……. 89

Сердюкова Н.С.
Опыт ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Минздрава РФ в содействие трудоустройству выпускников по направлению подготовки «Социальная работа»……. 91

Синёва Т.Н.
Основные аспекты сотрудничества вуза и государственной службы занятости населения…… 94

Скоробренко И.А.
Профессиональная социализация студентов педагогического вуза в условиях функционирования студенческого совета по содействию трудоустройству……... 96

Тагирбекова О.А.
Организация временной занятости студентов как способ социально-экономической адаптации к рынку труда…….. 100

Тарасова Н.В.
Содействие трудоустройству иностранных студентов заочной формы обучения в брянском регионе как залог эффективной деятельности вуза… 102

Татьянкина Т.В.
Обучение студентов эффективному поведению на рынке труда…… 107

Тишина Л.К.
Организация социального партнерского сотрудничества в профессиональном колледже (из опыта работы службы содействия трудоустройству выпускников)……. 110

Ткачев И.А.
Интернет-субкультуры и выбор будущей профессии…….. 112

Ушакова Н.В.
Реальные студенческие проекты как способ подготовки к профессиональной деятельности…… 116

Чальцева Т.А.
Основы эффективности трудоустройства выпускников Курского государственного медицинского университета…… 118

Черненко Л.М.
Перспективы повышения качества образования и стратегия применения портфолио как способа оценивания при трудоустройстве……. 121

Шабалина Е.П.
Компетентность специалиста как условие содействия трудоустройству и востребованности выпускников на рынке труда…….. 125

Шабалина Е.П.
Комплексная система содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников АГГПУ им. В.М. Шукшина…….. 129

Шадский Г.В., Горелов А.С.
Развитие заочного и вечернего обучения для гарантии трудоустройства выпускников……. 131

Шехманова Е.А.
Трудоустройство молодежи: проблемы и перспективы……. 136

Широкова Л.В., Запольский А.Д.
Роль курса «Планирование профессиональной карьеры» в формировании компетентностных профилей молодых специалистов……. 139

Щеголев Д.Л., Корягин М.В.
Траектория развития кадрового потенциала в сотрудничестве с вузами на примере оборонно-промышленного комплекса…….. 144

Ярцева М.А., Сивак В.Н.
Педагогическая практика магистрантов как двухсторонняя модель поддержки рекрутинговой социализации……. 148

Секция 2
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА В РАМКАХ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

Будникова С.П.
Современное состояние проблемы профессиональной ориентации молодежи…….. 152

Быкова П.В., Андронова К.А.
Анализ результативности трудоустройства выпускников естественнонаучного института ТулГУ…… 155

Воронцова Н.В., Миненко К.С.
Восстановительная медиация в образовательном процессе студентов в высших учебных заведениях……... 159

Запольский А.Д., Подгорный А.С.
Формирование и оценка содержательной структуры дисциплины «Планирование профессиональной карьеры»…….. 163

Ключникова О.Е., Халин Ю.А., Шевченко Ю.В.
Структурная модель управления профессиональной мобильностью и карьерным ростом…… 166

Лебедева С.Ю.
Система ежемесячного и ежегодного мониторинга вакансий в региональном центре содействия трудоустройству выпускников ТвГУ… 170

Морозов В.Б.
Анализ рынка профессионального труда тульского региона……..... 173

Морозов В.Б.
Триптих «Работодатель – ПОО – Выпускник»: анализ влияния НИР…….. 175

Морозова Т.Г.
Аспирантура как трудоустройство…… 180

Окунькова Е.А.
Региональная специфика трудоустройства молодежи как результат развития системы профессиональной ориентации……..... 183

Сергеев А.А.
Роль социологических исследований в работе посодействую в трудоустройстве выпускников Курского государственного медицинского университета…….. 188

Смелова М.В.
Не для волонтёров, а ради волонтёрства: успехи в развитии волонтёрского движения – карьерный трансферт и трудовая адаптация молодых специалистов…… 192

Требушкова Е.И.
Анализ динамики миграции работающих выпускников вузов Курской области……. 196

Секция 3

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

Агуреев И.Е., Хмелев Р.Н.
Подготовка кадров для новых задач региональных органов исполнительной власти и субъектов автотранспортной инфраструктуры Тульской области……. 200

Бельская Е.В., Ушакова Н.В.
Организация работы над междисциплинарными комплексными курсовыми проектами……. 203

Быкова П.В., Игнатова О.Б., Морозов В.Б.
Структура плана мероприятий по обеспечению трудоустройства выпускников с ОВЗ и инвалидностью…….. 207

Воронцова Д.О.
Особенности трудоустройства лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата…… 210

Гудкова А.Б.
«Научи найти работу»: система адаптации обучающихся на рынке труда в рамках среднего профессионального образования……. 214

Кондратенко Н.А., Шашкова С.Н.
Роль интерактивных методов обучения в содействии трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников ТулГУ…… 216

Морозов В.Б.
Рекрутинговая социализация студентов и выпускников с ОВЗ и инвалидов: методы и практика…… 219

Рузавина И.В.
Проблема трудоустройства выпускников в 2017 году - есть национальная проблема самоопределения…… 225

Семенюк Л.В.
Опыт внедрения стандарта в области содействия трудоустройству выпускников вуза (на примере ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»)…….. 228

Смирнов А.Ю.
Идеология и методика профориентации…….. 231

Широкова Л.В.
Роль студенческого кейс-движения в развитии кадрового потенциала региона…….. 234

Издание подготовлено в рамках реализации
Программы развития опорного университета
при поддержке правительства Тульской области

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

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

Авторское редактирование статей

Адаптированная компьютерная правка, вёрстка и подготовка сборника
В.Б. Морозова (РЦСТ, кафедра ТСППиУП, ТулГУ)

Изд. лиц. ЛР № 020300 от 12.02.1997. Подписано в печать 10.10.2017.
Формат бумаги 60х90 1/16. Бумага офсетная.
Усл.-печ. л. 14,2. Уч.-изд. л. 12,2.
Тираж 100 экз. Заказ № 7873.

Отпечатано в Типографии Print71
300028, г. Тула, ул. Смидович, д. 12Б