Морозов В.Б.

ОПОРНЫЕ ПРАКТИКИ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ:
профориентация, обучение, трудоустройство

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

№ п/п	Источник рекрутинговой социализации	Формат*
1	Психо-эмоциональное/подсознательное восприятие	естественный
2	Семейные традиции и связи	естественный / вынужденный
3	Личностные свойства (характер, физиология, здоровье, пол и пр.)	естественный
4	Общесоциальное, культурное, политическое воздействие	естественный
5	Образование	вынужденный
6	Профориентация внешняя	вынужденный
7	Профориентация внутриспециальная	вынужденный
8	Содействие трудоустройству	вынужденный
9	Адаптация к рынку труда	вынужденный
10	Трудоустройство	вынужденный
11	Адаптация к профессии/рабочему месту	вынужденный

** - возможен стихийный*

Возраст, гг.	Источник										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0-3	•••	•••	•	•							
3-6	•••	•••	•	•	•						
6-14	••	•	•	••	••	•					
15-18	•	•••	•••	•••	•••	•••	•	•	•	•	
19-23		•••	•••	••	•••	•	•••	•••	•••	••	•••
24-35		•	••	•	•	•	•	•••	••	•••	••
36-60			•					•		•	•
≥60			•							•	••

влияние источника:
- ••• - наивысшее
- •• - ощутимое
- • - слабое
- - отсутствующее

Тула 2017

Министерство образования и науки РФ

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

Региональный центр содействия трудоустройству
(РЦСТ)

Морозов В.Б.

ОПОРНЫЕ ПРАКТИКИ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ:
профориентация, обучение, трудоустройство

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Тула
РЦСТ ТулГУ
2017

УДК 37.047:377:331.53

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

В пособии представлены практики рекрутинговой социализации в рамках вопросов профессиональной ориентации молодёжи, программ и методик профессионального обучения и разнообразного содействия трудоустройству, реализованных и проводимым сегодня Региональным центром содействия трудоустройству Тульского государственного университета.

Пособие включает теоретические вопросы и прикладные проекты и программы рекрутинговой социализации для студентов и выпускников в период с 2012 года по настоящее время.

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

Сборник ориентирован на методическую и практическую поддержку реализации в ТулГУ Программы развития опорного университета Тульской области на 2017–2021 гг.

Печатается по решению библиотечно-издательского совета Тульского государственного университета

© Учебно-методическое пособие, 2017
© РЦСТ ТулГУ, 2017

ВВЕДЕНИЕ

В 2017 году Тульский государственный университет (ТулГУ) стал опорным вуза Тульского региона. Это возложила на вуз дополнительные функции, затрагивающие решение вопросов и проблем Тульской области с использованием отличных, современных механизмов, реализованных в уникальных проектах.

Такая же задача и ретранслирована на Региональный центр содействия трудоустройству (РЦСТ), который формирует сложный комплекс мер для рекрутинговой социализации молодёжи.

Рекрутинговая социализация – длительный многофакторный и многоплановый процесс гармоничного вхождения человека в его будущую или фактическую профессию. Её основа – усвоение и прикладная реализация системы знаний, правил, норм закономерностей, особенностей и ценностей, позволяющих личности эффективно функционировать в качества полноправного и полноценного участника рынка труда и работника в профессиональной сфере; при этом, обладающего здоровой мотивацией для самореализации в обществе и профессионалом не только в своей сфере, но и в других сферах жизни.

Миссия РЦСТ – рекрутинговая социализация абитуриентов, студентов и выпускников в рамках эффективного информационного, организационного, ресурсного, методического обмена с организациями-работодателями, службами содействия занятости.

Основные направления работы 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.

Однако в рамках реализации программы опорного вуза акценты РЦСТ легли на развитие местных, региональных сообществ.

В рамках такой специализации определились проблемные моменты в рамках вопросов рекрутинговой социализации:

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 следующие особенности в развитии местных сообществ и состояния региональной среды, в целом:

- существующие сообщества и объединения имеют частично дублирующий функционал, малоэффективную систему коммуникаций;

- отсутствует единая, общая система/площадка для оценки, рецензирования, совершенствования возникающих рекрутинговых проектов и инициатив, привлекающая различных экспертов и специалистов, местные сообщества, работающих в прозрачной, непредвзятой связке друг с другом;

- фактически не просматривается единая региональная система профессиональных становления, трансфера, трудоустройства и рекрутинговой социализации; существующая система государственной поддержки занятости мало

популярна, ориентирована на рабочие кадры (не менее 86 % заявок для соискателей), нуждается в постоянном сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями;

- работа по профессиональной ориентации не имеет чёткой структурированности, инициируется одновременно различными сторонами региональной среды и сообществ без согласования единых ориентиров, подходов и планируемых результатов; профессиональная ориентация как самоцель или как агитационный вариант распространены в регионе;

- Ассоциации выпускников на региональном уровне отсутствует, а некоторые малочисленные местные сообщества, сформировавшиеся по признаку принадлежности к профессиональной образовательной организации, фактически не заметны в региональной среде.

Таким образом, описанное состояние региональной среды позволяет подтвердить актуальность проекта ТулГУ, его опорного влияния на важнейшие процессы в общественной жизни региона в отношении компетенций Регионального центра содействия трудоустройству.

Реализация программы опорного вуза формирует обеспечение производственного и социально-экономического комплекса региона профессиональными кадрами, формирование внешних и внутресубъективных условий социальных и квалификационных «лифтов» для населения, в формате рекрутингово-образовательных проектов (Школа карьеры, День карьеры работодателя, промышленный туризм), профессиональной профориентации (абитур-тур, профориентир, мастер-классы и тренинги успешной карьеры, профессиональные квесты и прохождение кейсов), региональных Ярмарок вакансий и перспектив, проведение и поддержка комплекса конкурсов (Лучший выпускник (ВО, СПО), конкурсы профессионального мастерства, WorldSkills)), конференций, семинаров и программ (в т.ч. содействие и поддержка клуба (ассоциации) выпускников и его реализация в профориентационной работе, поддержке Советов молодых специалистов и учёных)), разработки и внедрения системы интернет-поддержки (в том числе интернет-ресурсы в соц. сетях), содействие трудоустройству (консультирование, правовая, организационная поддержка, составление сопроводительных документов и портфолио), программирование карьерных траекторий, интеграция общественных институтов в единый продуктивный комплекс профессионального становления, трансфера и социализации кадров различного уровня, содержания и специализации.

Настоящее учебно-методическое пособие описывает эффективные практики рекрутинговой социализации в рамках вопросов профессиональной ориентации молодёжи, программ и методик профессионального обучения и разнообразного содействия трудоустройству.

Представлено пять реализованных и реализуемых сейчас практик из областей научных, методических и организационных активностей:

1. Профессиональная ориентация в рамках образовательно-рекрутингового проекта.

2. Развитие педагогикой профессиональной школы у студентов перспективных профессиональных компетенций.

3. Комплексный анализ состояния трудоустройства и занятости молодёжи в тульском регионе.

4. Разработка комплексной методической поддержки рекрутинговой социализации студента-выпускника в Тульской области.

5. Содействие трудоустройству молодёжи через возможности социальных сетей.

Представленные проекты отмечены рядом наград, в том числе Золотыми медали, дипломами и сертификатами различного уровня и принадлежности.

Автор проекта – Морозов Владимир Борисович, канд. техн. наук [86, 87], доцент, лауреат премии им. С.И. Мосина, победитель конкурса «Лучший изобретатель и рационализатор года» [72-79], победитель конкурса Грантов для молодых преподавателей вузов России НБО «Благотворительный фонд В. Потанина», победитель Грантов правительства Тульской области в сфере науки и техники, победитель Гранта ректора ТулГУ для молодых учёных, адъюнкт Академии проблем качества [12, 84, 85], автор ряда монографий [1, 2, 13], учебных пособий [27, 28, 42, 43, 46, 50, 51, 52, 83, 94], научных публикаций [8-11, 15, 16, 19-22, 24, 26, 31, 36, 41, 49, 53, 55-58, 63, 65, 67-70, 80, 90-93,96, 97, 100], преподаватель высшей школы [30, 34, 89, 95, 98], доцент кафедры «Технологические системы пищевых, полиграфических и упаковочных производств», заместитель председателя Общественного совета при ГУ ТО «Центр занятости населения г. Тулы», директор Регионального центра содействия трудоустройству Тульского государственного университета.

Выражается особая благодарность работникам РЦСТ, работникам вуза, студентам и специалистам, в том числе Быковой П.В., Игнатовой О.Б., Морозовой Т.Г., Дворенковой М.А., Синёвой Т.Н., Ярцевой М.А.

В практиках использованы доступные материалы по общим и конкретным разработкам в областях рекрутинговой социализации, а также уникальные авторские работы.

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-РЕКРУТИНГОВОГО ПРОЕКТА

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

В прошлом году завершилась долгосрочная целевая программа «Содействие занятости населения Тульской области на 2012-2016 годы» (распоряжение правительства Тульской области от 28.10.2011 № 118-р), целью которой являлось обеспечение развития рынка труда в соответствии с потребностями экономики Тульской области.

Основные 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, подтверждённые федеральными рейтингами: так Тульский государственный университет в лице Регионального центр содействия трудоустройству занял в 2016 году 1-е место среди лидирующих образовательных организаций, Тульский государственный университет им. Л.Н. Толстого – 2-е место среди вузов [25, 33, 45, 60]. 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 профессиональной ориентации 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 профориентации и 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.

В Федеральных государственных образовательных стандартах последнего поколения появилась новая трактовка, предусматривающая формирование профессиональных компетенций при подготовке студентов. Компетенции помимо известных и незаменимых знаний, умений и навыков предусматривает становление разносторонней личности выпускника. Здесь включены способности учиться, представляться, работать в новых условиях, разговаривать, управлять, прогнозировать, в общем, быть Человеком и профессионалом. Именно в этом кроется важная потенциальная возможность подготовки специалистов в условиях перемен рынка труда и других проблем, поджидающих выпускника профессионального образовательного учреждения.

Важным качеством студента по окончании профессионального образовательного учреждения становиться его мобильность и профессиональность при поиске работы, вхождение в новую должность и новый коллектив. Смена работы, переподготовка, личностное совершенствование, перестройка – важные спутники молодого рекрута.

Формирование таких способностей – рекрутинговых компетенций также ложиться на плечи профессионального образовательного учреждения при качественной подготовке студентов [44]. Решением такой проблемы в вузах занимаются различного рода центры и службы содействия трудоустройству. В Тульском государственном университете работает Региональный центр содействия, который ориентирован не только на студентов ТулГУ, но и на обучающихся в других образовательных учреждениях ВО и СПО.

Предлагается реализация профессиональной ориентации студентов и выпускников в рамках уникальной формы проекта, решающего вышеописанные проблемы и решающие задачи – Школа карьеры [18, 40, 81]. Предназначение проекта – формирование профессиональных рекрутинговых компетенций у студентов и выпускников в формате разнородных мероприятий, таких как комплекс тематических тренингов, презентаций, обучающих программ, мастер-классов, дискуссий, выступлений, рекрутинговых экскурсий и пр.

Школа призвана способствовать личностному росту слушателей, помочь им сориентироваться в широких вопросах рынка труда. Особен формат мероприятия. Это, прежде всего, эмоциональный накал, максимальная включённость всех в процесс обучения, создание команды и при этом выявление яркой индивидуальности у каждого «школяра».

Актуальность практики обусловлена проведением значительно востребованной профессиональной ориентации уже фактически на завершающих этапах образования в рамках проведения конкретных образовательных проектов в условиях рекрутинговой социализации.

Новизна практики определяется тем, что систематическая программа профессиональной ориентации для студентов и выпускников фактически отсутствует. Охват участников Школы карьеры значителен и многовекторен.

Краткое описание проекта

Рекрутингово-образовательный проект « Школа карьеры» ставит перед собой цель формирование профессиональных компетенций современного рекрута и его профессиональная ориентация.

Участниками проекта являются:

- студенты и выпускники профессиональных образовательных учреждений СПО и ВО Тульской области;
- представители служб содействия трудоустройству в профессиональных образовательных учреждениях;
- специалисты государственных служб содействия трудоустройству Тульской области;
- специалисты негосударственных организаций содействия трудоустройству – агентств, холдингов, служб и прочих как Тульской области, так и близлежащих регионов;
- организации-работодатели как Тульской области, так и близлежащих регионов;

Задачи рекрутингово-образовательного проекта « Школа карьеры»:

- проведение семинаров, тренингов, мастер-классов, деловых игр, встреч;
- обучающие программы и рекрутинговые квесты, т.е. экскурсии на предприятия и в организации;
- презентация ведущих организаций-работодателей, HR-агентств, кадровых холдингов;
- представление актуальной информации по рынку труда, информирование о стажировках и вакансиях;
- создание площадки, где каждый потенциальный кандидат сможет проявить себя и свои лучшие качества;
- разработка методики отбора кандидатов для выявления наиболее перспективных кадров (конкурсный отбор);
- предоставление возможности кандидатам соревноваться и оценивать друг друга как самостоятельно, так и с привлечением представителей крупного бизнеса и власти.

Мероприятие проводилось в период двукратно в течение года по 1,5-2,5 месяца каждый в формате рекрутингово-образовательного проекта для студентов и выпускников профессиональных учреждений Тульской области.

Мероприятие посетили более 100 участников студентов ТулГУ и ТГПУ, 9 организаций-работодателей Тульской, Калужской и Воронежской областей.

Организовалось данная мероприятия один раз в неделю по вторникам с 14:00 до 17:00. площадка, где все желающие смогли ознакомиться с конкретными работодателями, вакансиями, перспективами карьерного роста, программами стажировок и квалификационной подготовки, получить актуальную информацию о рынке труда, пройти профессиональное собеседование с помощью написанной резюме ими, и получить рекомендации работодателей, познакомиться и воспользоваться помощью известных кадровых холдингов и агентств, дали работодатели шанс попробовать новинки своих продуктов. Кроме того, данная школа выделил самых успешных студентов, а также с помощью данного мероприятие нашли себе около 15-ти участников рабочие места, около 10-ти участников проходили стажировки в различных организациях.

Практика профессиональной ориентации в рамках проекта

Представлено описание конкретного содержания занятий

Открытие Школы карьеры: Серийный мастер-класс «Start Up карьеры» (рис.1.1, 1.2).

Рис. 1.1. Открытие Школы карьеры

Рис. 1.2. Участники серийного мастер-класса

Рекрутинговая экскурсия на Тяжпромарматура, г. Алексин, Тульская область: Поездка для ознакомления с предприятием – потенциальным работодателем (рис. 1.3).

Рис. 1.3. Экскурсия

Учебное занятие: Семинар «Психология трудоустройства» от Центра занятости населения Тульской области; тренинг «Навыки эффективной презентации» (рис. 1.4).

Рис. 1.4. Семинар «Психология трудоустройства»; тренинг «Навыки эффективной презентации»

Рекрутинговая экскурсия на SAMSUNG Калуга: Серийный мастер-класс «Start Up карьеры» (рис. 1.5).

Рис. 1.5. На предприятии

Учебное занятие: День работодателя – День карьеры от Юнилевер (рис. 1.6).

Рис. 1.6. Презентация компании Юнилевер

Промо акция Школы карьеры: Популяризация программы Школы карьеры в вузе (рис. 1.7).

Рис. 1.7. На Промо-акции

Рекрутинговая экскурсия на Юнилевер: Посещение предприятия – потенциального работодателя (рис. 1.8).

Рис. 1.8. Презентация компании

Учебное занятие: Интерактив «Y определились» и тренинг «Как управлять проектом?» (рис. 1.8).

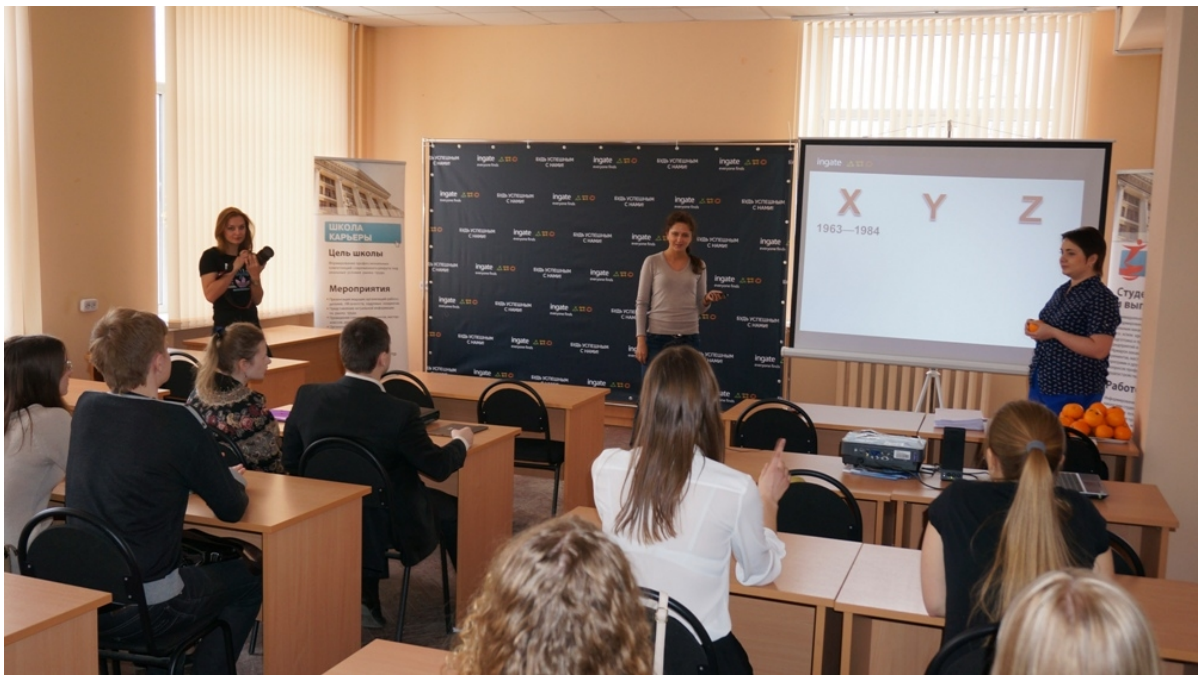

Рис. 1.8. Интерактив

Рекрутинговая экскурсия на Тульский молочный комбинат Посещение предприятия – потенциального работодателя (рис. 19).

Учебное занятие – Закрытие Школы карьеры: Тренинг «Эффективная коммуникация» (рис. 1.10), торжественное закрытие Школы карьеры ТулГУ (рис. 1.11).

Рис. 1.10. Тренинг

Рис. 1.11. Закрытие Школы карьеры ТулГУ

Для обеспечения высокого уровня и степени вовлечённости, отдачи и результативности всех участников проекта на основе научных подходов предусмотрены активные формы занятий (wow-эффект):

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

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

- деловая игра – совместная, командная работа игрового типа для спло-

чения коллектива, решения реальной задачи в неформальных условиях и ситуации, наработки практики, отдыха;

- профессиональная игра – выполнение реальной задачи организации-работодателя в специфических игровых условиях;
- дискуссия – представление информации в рамках критических условий и максимальной включённости участников;
- семинар – практическое занятие, при котором участники обсуждают предложенную информацию под руководством ведущих-профессионалов;
- презентация – представление информации в наиболее наглядной форме и содержании, часто с применением мультимедийной техники;
- рекрутинговая экскурсия – посещение организации-работодателя с целью знакомства с его спецификой, особенностями, карьерными перспективами «из первых уст»;
- доклад – представление актуальной информации в форме, не предусматривающей дискуссий и субъективности;
- информирование – предоставление информации в любых формах вне плана, по необходимости;
- тестирование – проведение профессионального тестирования, психологической диагностики, а также оценка Школы карьеры со стороны участников.

Учувствовавшие образовательные учреждени**я** – Тульский государственный университет», Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, Тульский филиал «Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Разработаны и распространялись информационно-рекламные материалы.

Каждая Школа карьеры предварительно разработана в формате программы. Её наполнение отвечало принципу наибольшей информационной наполненности, лаконичностью, доступностью.

Все участники Школы карьеры, посетившие занятия и прошедшие итоговое тестирование награждаются дипломами.

Профессиональный образовательный проект «Школа карьеры» проводится в соответствии с внутренним приказом профессионального образовательного учреждения, в котором он реализуется.

Таким образом, разработанный и организованный профессиональный образовательные проект «Школа карьеры» позволяет провести профессиональную ориентационную работу для студентов и выпускников уже фактически на «выпуске» из профессиональной образовательной организации.

Механизмы профориентационной работы, реализованные в практике

Механизмы, формирующие профессиональную ориентацию студентов и выпускников представлены ниже [7, 23, 35, 48, 54]:

1. Ни в коем случае не следует подавлять интуицию ученика Школы карьеры. Часто встречаются ситуации, когда человек, высказывающий догадку или предположение, получает порицание за то, что не может логически обосновать их. Проверка интуиции логикой необходима, но это уже следующий этап творческого акта. Если не будет первого, то не будет и второго; негативные оценки опирающегося на интуицию предположения могут привести именно к этому. Учащегося Школы карьеры всегда следует поощрить за попытку использовать интуицию и направить на дальнейший логический анализ выдвинутой идеи.

2. Необходимо формировать у учащегося Школы карьеры уверенность в своих силах, веру в свою способность решать задачу. Тот, кто верит в себя, уже обречён на успех. Разумеется, эта вера должна быть обоснованной, но важно понять, что переоценка своих возможностей учащимся менее опасна, чем недооценка. Исключение из этого правила касается только учащихся с патологически завышенной самооценкой, которую преподавателю обычно удаётся быстро обнаружить.

3. Следует опираться на положительные эмоции: удивление, радость, симпатию, переживание успеха, влюблённость, добрые смех, юмор и т.д. Отрицательные эмоции подавляют проявление творческого мышления.

4. Нужно стимулировать стремление школяра к самостоятельному выбору целей, задач и средств их решения (как в больших, так и частных вопросах). Человек, не привыкший действовать самостоятельно, брать на себя ответственность за принятые решения, теряет способность к творческой деятельности. Однако это не должно отрицательно повлиять на достижение основной педагогической цели – получение базовых академических знаний, умений и навыков.

5. Необходимо поощрять склонность к рискованному поведению. Разумеется, любой риск таит в себе массу опасностей, в том числе и для физического здоровья. Но здесь встаёт проблема выбора между физически здоровой, но неразвитой личностью (недоличностью) или создание условий для развития полноценной и творческой личности, но с риском ущерба для здоровья, а иногда и жизни человека. Исследования показывают, что склонность к риску – одна из фундаментальных черт творческой личности.

6. Не следует допускать формирования комфортного мышления, бороться с соглашательством и ориентацией на мнение большинства. Наставник (спикер Школы карьеры) может позволить себе создать искусственную ситуацию, в которой школяр, демонстрирующий слишком высокий уровень конформизма, попадает в неловкое положение, бездумно поддержав заведомо абсурдную точку зрения только потому, что за неё высказалось большинство других участников дискуссии. Разумеется, здесь необходимо чувствовать меру и такт, чтобы не унизить «конформиста».

7. Важно развивать воображение и не подавлять склонность к фантазированию, даже если оно иногда граничит с «выдаванием» выдумки за истину. Особенно это касается начальных этапов работы Школы карьеры. Любовь детей к сказкам демонстрирует ведущую роль воображения на определённом этапе их умственного развития. Но даже в подростковом возрасте дети часто не-

полно дифференцируют воображаемые и реальные ситуации. В таких случаях упрёки учащегося Школы карьеры в злонамеренной лжи могут создать весьма неблагоприятный фон для педагогического общения в дальнейшем.

8. Необходимо формировать чувствительность к противоречиям, умение обнаруживать и сознательно формулировать их. В этом случае могут помочь специальные задачи из психологического практикума, содержащие противоречия в картинках, рассказах и т.п. При этом само противоречие, даже формально-логическое, отнюдь не должно отождествляться с ошибкой, которую просто надо исправить. Основная роль противоречий в мыслительной деятельности состоит в их способности служить источником новых вопросов и гипотез.

9. Чаще использовать в обучении на Школе карьеры задачи так называемого открытого типа, когда отсутствует одно правильное решение, которое остаётся только найти или угадать. Само по себе тренировка в продуцировании возможных решений (гипотез) существенно повышает показатели беглости, гибкости и оригинальности мышления.

10. Следует шире применять проблемные методы обучения, которые стимулируют установку на самостоятельное или с помощью преподавателя открытие нового знания, усиливает веру учащегося Школы карьеры в свою способность к этим открытиям. Знания, полученные с помощью этих методов, не оказывают такого тормозящего влияния на творчество, как это свойственно знаниям, полученным с помощью более традиционных методов.

11. Нужно работать совместно со школяром в исследованиях и разработках. При этом должны задаваться вопросы, ответы на которые не знает ни обучающийся, ни спикер. В этих условиях задача превращается из учебной в реальную научную или производственную проблему, что обогащает и усиливает «пул» мотивов, побуждающих творческую деятельность. Особое значение приобретают мотивы самореализации, социальные мотивы, мотивы соревнования и другое. Для их актуализации и формирования внутренней мотивации особое значение имеет личностная включённость спикера (ведущего тренинга или мастер-класса) в совместную деятельность со школяром.

12. Требуется всячески поощрять стремление человека любого возраста быть самим собой, его умение слушать своё «Я» и действовать в соответствии с его «советами». Для этого на всех этапах обучения спикер должен не просто декламировать своё уважение к личности ученика, но и реально чувствовать, переживать непреходящую и ни с чем не сравнимую ценность каждой личности.

Безусловно, процесс обучения в Школе карьеры многолик, но реализация описанных методик работы реализовывался частично или полностью постоянно. Дополнительным немаловажным критерием выступают качества педагога и работа РЦСТ: здесь фигурируют профессиональные и личные достоинства, программы, курсы, и прочее, что становиться ещё одним рычагом воздействия на формирование рекрутинговых компетенций. Конечно, в таком случае, необходимость в качествах педагога и соответствующих служб содействия трудоустройству оказывается обязательной.

Итоги практики.
Теоретическая и практическая значимость

Основными результатами реализации в жизнь практики профессиональной ориентации в рамках проекта Школы карьеры является ряд количественных и качественных показателей.

Количественные:

- разработана программа профессионально-ориентирующей поддержки Школы карьеры, осуществлено её многократная реализация по настоящее время;
- более 200 участников;
- более 27 занятий / из них 10 экскурсий;
- 8 организаций работодателей;
- 5 кадровых агентств и служб;
- 5 партнёров;
- более 60 информационных сообщений в СМИ, в т.ч. на Интернет-ресурсах;
- 4,4 средняя оценка проекта со стороны участников (при max = 5).

Качественные:

привлечено более 20 соорганизаторов, широкая география студентов и выпускников учебных заведений региона, привлечение официальных служб содействия занятости, участие высокопрофессиональных участников рынка труда, получение участниками теоретических знаний, практических умений и навыков, положительные отзывы, освещение в СМИ, всем участникам розданы методические материалы, канцелярские изделия, призы, подарки.

Теоретическая значимость практики определена разработкой уникального профессионально-ориентирующего образовательного проекта рекрутинговой направленности для формирования соответствующих компетенций у обучающейся молодёжи и выпускников профессиональных образовательных учреждений Тульской области.

Практическая значимость обусловлена успешной профессиональной ориентации слушателей Школы карьеры.

Планируется и дальнейшая реализация проекта на базе РЦСТ Тульского государственного университета.

2. РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИКОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЫ У СТУДЕНТОВ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Обучение в профессиональной образовательной организации заведений предусматривает в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта формирование у студентов перспективных профессиональных качеств будущего работника. В преподавании дисциплин используются разнообразные приёмы, обеспечивающие помимо фундаментальной подготовки, выработку описанных ранее качеств. Однако решение этой задачи осуществляется не всегда полностью.

Одним из основных принципов преподавания является осуществление перехода от деятельности к творчеству при сохранении необходимого уровня каждого в учебно-воспитательном процессе. Можно сформулировать некоторые педагогические принципы и прямые рекомендации, придерживаясь которых можно уменьшить «антитворческий» или «творчествоподавляющий» эффект любого обучения. Действительно, всякое занятие является не только поставщиком новых областей для творческой активности, высоких примеров творческой деятельности других людей, но при определённых условиях и убийцей творчества. Ведь если человек уже знает, как решать задачу или как осуществлять ту или иную деятельность, чтобы добиться желаемого результата, он будет действовать в соответствии с этим знанием и не станет «изобретает велосипед».

«Творчествоподавляющее» действие знания во многом определяется способом его получения, степенью «уроднения», как выражались поэты-символисты, человека с этим знанием. Было ли оно творчески воссоздано, переоткрыто самим человеком или осталось для него чем-то формальным, чудным и инородным?

Используемые сегодня методы обучения в их традиционных вариантах можно подразделить на методы преподавания: лекция, рассказ, показ-демонстрация, объяснение, беседа и др.; методы учения: слушание, осмысление, упражнение, изучение учебников и первоисточников, моделирование, в том числе практические работы, учебное исследование и др.; методы контроля: опрос, контрольная, коллоквиум, зачёт, экзамен, защита проекта и др. (Подласый И.П.).

По источникам и способам передачи информации применяют словесные, наглядные и практические методы. В зависимости от характера дидактических задач используются методы приобретения знаний, методы формирования умений и навыков, методы формирования творческой деятельности, методы контроля знаний, умений и навыков. В соответствии с характером познавательной деятельности учащихся выделяют объяснительно-иллюстративные, репродуктивные, проблемные, эвристические (частично-поисковые) и исследовательские методы (Фокин Ю.Г. Лернер И.Я., Скаткин М.Н.).

В последнее время всё большее распространение получают игровые методы обучения (учебные деловые или деятельностные игры основаны на прин-

ципе имитационного моделирования ситуаций реальной профессиональной деятельности в сочетании с принципами проблемности и совместной деятельности), методы тренинга (активного социально-психологического воздействия в процессе обучения), и т.п. Перечисленные выше методы объединяют в группу с условным названием «активные методы обучения», подразумевая предполагаемое ими более активное участие обучаемого в планировании и проведении самого учебного мероприятия.

Помимо приобретения фундаментальных знаний, серьёзное внимание уделяется воспитательному процессу. Методы воспитания (в узком смысле) как самостоятельные методы в практике высшей школы с трудом поддаются выделению и классификации, ибо воспитание должно быть органически включено в процесс обучения. К ним можно отнести метод личного примера в поведении преподавателя, метод доверительного межличностного общения, проведение мероприятий за рамками учебного плана (культурные мероприятия, социально значимые акты, участие в общественной жизни и т.п.).

Современные психологи и педагоги отмечают сложности развития у студентов творческого мышления, что в целом обусловлено сложившейся традицией отбора студентов для обучения. В подавляющем большинстве случаев зачисление в магистратуру основывается на критерии высокого уровня успеваемости (диплом с отличием бакалавра) за последние годы обучения в вузе. (Смирнов С.Д.): «Часто преподаватель совершает одну из грубейших педагогических ошибок… Учёба в высшей школе требует больших затрат времени и энергии, что обуславливает некоторую задержку в социальном становлении студента по сравнению с другими группами молодёжи. Этот факт порождает у преподавателя ошибочное представление о студентах как социально незрелых личностях, нуждающихся в постоянной опеке, снисходительном отношении. Сам того не осознавая, преподаватель в этом случае как бы ставит планку, ограничивая уровень, до которого студент, по его представлению может развивать свои личные качества, в данном случае ответственность, инициативность и самостоятельность. Воспитуемый неосознанно воспринимает такую программу и … легко адаптируется к заниженным требованиям… Как правило, в студенческом возрасте достигают своего максимального развития… психологические свойства и высшие психические функции: восприятие, внимание, память, мышление, речь, эмоции и чувства. В этот период происходит активное формирование индивидуального стиля деятельности, преобладающее значение в познавательной деятельности начинает приобретать абстрактное мышление, формируется обобщённая картина мира, устанавливаются глубинные взаимосвязи между различными областями изучаемой реальности. Если преподаватель не развивает именно эти способности, у студента может закрепиться навык в полумеханическом запоминании материала, что ведёт к росту показной эрудиции, но тормозит развитие интеллекта. Лишь немного более половины студентов повышают показатели интеллектуального развития от первого к пятому курсу, и, как правило, такое повышение наблюдается у слабых и средних студентов, а лучшие студенты часто уходят их вуза с тем уровнем интеллектуальных способностей, с которыми и пришли».

Таким образом, потенциально в студенты отбираются абитуриенты с заниженными возможностями научно-творческой деятельности и её результативности. Именно поэтому необходимо уделять более весомое внимание выработке у студентов знаний, умений и навыков, способствующих формированию будущего различных сфер деятельности.

Формирование методики развития педагогикой профессиональной школы у студентов перспективных профессиональных компетенций должно строится на аргументированном отборе методов обучения и преподавания, которые в свою очередь должны выражаться в приёмах и схемах построения учебно-воспитательного процесса.

Объектом исследования настоящего проекта выступает процесс обучения в рамках развития педагогикой профессиональной школы у студентов перспективных профессиональных компетенций.

Целью практики является выработка методики проведения занятий. Для этого необходимо применить такие методы исследования как анализ разного рода литературных источников; ознакомление и использование опыта более квалифицированных преподавателей, научного руководителя; анализ работы кафедры в вопросе подготовки магистров; анкетирование студентов четвёртого, магистрантов пятого и шестого курсов, аспирантов; наблюдение, рассуждение и предположение [29, 37, 39].

Гипотезой педагогического исследования (Валеев Г.Х.) представляется следующее: «Учебно-воспитательный процесс обучения в рамках развития педагогикой профессиональной школы у студентов перспективных профессиональных компетенций будет наиболее успешным в вопросе формирования профессиональных качеств научно-исследовательских работников, если наряду с фундаментальной предметной подготовкой применять описанные выше приёмы стимуляции творческой деятельности на базе схемы проведения занятий, основанной на принципе совместных интеграции индивидуально-усвоенного учебного материала с последующей по её результатам дифференциацией балльных кредитов». В роли инициации творческих мышления и инициативы выступают объяснительно-иллюстративные, репродуктивные, проблемные, эвристические (частично-поисковые) и исследовательские методы познавательной деятельности.

В качестве теоретических результатов настоящей практики следует отобрать методы учебно-воспитательного процесса и приёмы стимуляции творческой деятельности и на их основе лично выработать методику процесса обучения в рамках развития педагогикой профессиональной школы у студентов перспективных профессиональных компетенций в Тульском государственном университете.

Психолого-педагогические основы решения проблемы процесс обучения в рамках развития педагогикой профессиональной школы у студентов перспективных профессиональных компетенций

Рассматриваемая проблема недостаточности всеобщего развития у студентов профессиональной школы профессиональных качеств перспективного работника (творческие мышление, инициатива и деятельность; научно-исследовательская результативность, способность к генерации и отстаиванию своих мыслей и мнений, навыки организации всевозможного уровня работ; навыки дискуссий, компромиссность и т.п.) посредством преподавания.

При обучении в магистратуре на кафедре ТСППИУП субъективно отмечается ряд недостатков в построении методики проведения занятий, что вело к снижению возможности формирования у студентов указанного выше типа качеств. Однако такого рода вывод следовало подкрепить результатами дополнительного исследования. В связи с этим было проведено анкетирование студентов четвёртого курса, магистрантов пятого и шестого курсов, магистров выпускников и аспирантов кафедры ТСППиУП. В опросе приняли участие 31 студент и 12 бывших и нынешних магистрантов.

На рассмотрение было предложено три основных вопроса:

1. потребность или констатация развития профессиональных качества научно-исследовательского работника;
2. подобное отношение к партнёрским отношениям с преподавателем;
3. необходимость и наличие особой методики проведения занятий, основанной на комбинации классического варианта (лекции с самостоятельной работой) со способами стимуляции самообразовательной деятельности.

Основным разграничением для двух групп реципиентов явилось либо их потенциальное обучение в магистратуре (студенты четвёртого курса), либо их реальное столкновение с предложенными вопросами анкетирования (все остальные). Для первых предварительно было проведено ознакомление с положениями соответствующего ГОС ВО, а также предложен рассказ о сегодняшних методиках преподавания в магистратуре. Подобное было сделано с целью достижения наибольшего понимания тематической сути анкетных вопросов и, следовательно, обеспечению достаточного уровня репрезентативности результатов опроса. Анкетирование проводилось для студентов четвёртого курса в присутствии ведущего преподавателя.

В вопросе о необходимости развития профессиональных качеств научно-исследовательского работника первая группа реципиентов отметила своё желание в 96 % случаев. При этом оставшаяся часть студентов (4 %) либо не хотела развития таких качеств, либо затруднялась ответить (рис. 2.1). При этом 88 % опрошенных отметили своё субъективное желание в партнёрских отношениях с преподавателем в изучении вопросов дисциплины. Абсолютно противоположной картиной представился результат для второй анкетируемой группы. Здесь, имея реально сложившееся впечатление о сути вопросов, вынесенных на рассмотрение, наблюдалась следующая ситуация: лишь

половина бывших и нынешних магистрантов отметили процесс развития у них качеств научно-исследовательского работника, при этом оставшаяся часть либо полностью не наблюдала подобного развития, либо усматривала его недостаточность. При этом всеми реципиентами второй группы было отмечено отсутствие партнёрских отношений с преподавателем в изучении вопросов дисциплин и в выполнении учебного объёма курсовой работы.

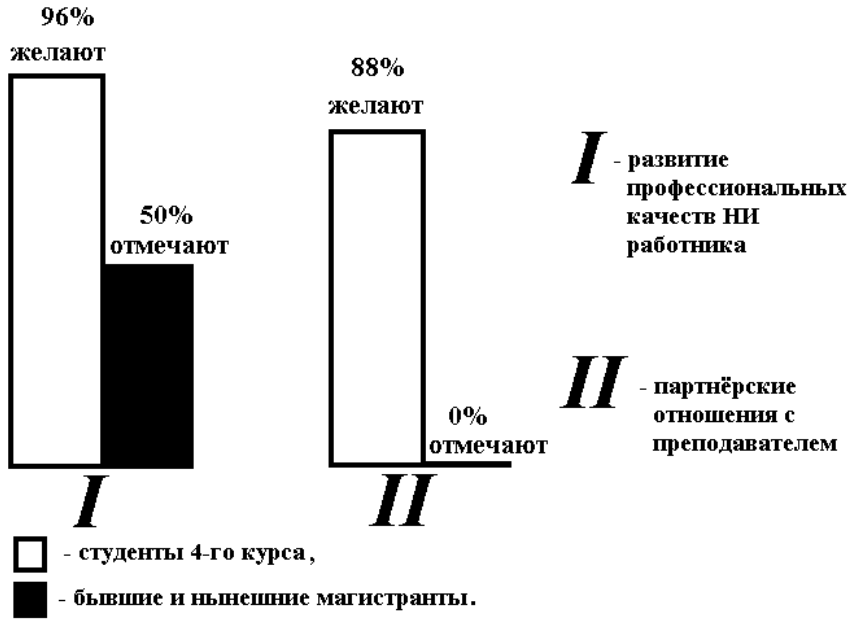

Рис. 2.1. Результаты анкетирования

Безусловно, причиной такого результата для второй группы опрошенных не является непрофессионализм педагога. В большей степени, как уже отмечалось ранее, для конкретной дисциплины обеспечивается высокий уровень самостоятельной и самообразовательной видов учебной деятельности. В этом случае осуществляется перенос основной образовательной нагрузки лично на магистранта. Если последний обладает необходимыми личными стимулами и субъективными качествами разного рода (творческими, организационными, лидерскими, социальными и т.п.), то это способствует развитию у него качеств научно-исследовательского работника. Здесь можно отметить односторонность побудительных причин для этого, т.е. их формирование лишь студентом. В этом случае малое участие или его отсутствие со стороны преподавателя для магистрантов, лишённых подобного уровня самоорганизации, приводит к результату, который отмечен 50% опрошенных и заключается в отсутствии или недостаточности развития качеств указанного типа. Отсутствие констатируемых партнёрских отношений обусловлено особенностями дисциплины, где, к примеру, в курсовой работе в настоящий момент отсутствует творческая база, а сформированная методика проведения занятий не в полной мере позволяет обеспечить надлежащий уровень взаимоотношения педагога и студента. Об этом подробнее ниже.

Отмечая высокие претензии к развитию у магистрантов профессиональных качеств работника и формированию партнёрских

отношений с преподавателем в учебном процессе по специальной дисциплине, следует показать распределение итогового результата среди студентов четвёртого курса, которые изъявили желание обучаться в магистратуре и остальными (рис. 2.2). Первые, при 100 %-й потребности в развитии качеств указанного типа, партнёрских отношений желают лишь в 75 % случаев. При этом подобные тенденции для оставшейся группы студентов равнозначно отмечены 94 % реципиентов. Основным итогом в этом случае выступает в среднем одинаковый высокий ориентир в ответах на поставленный вопрос.

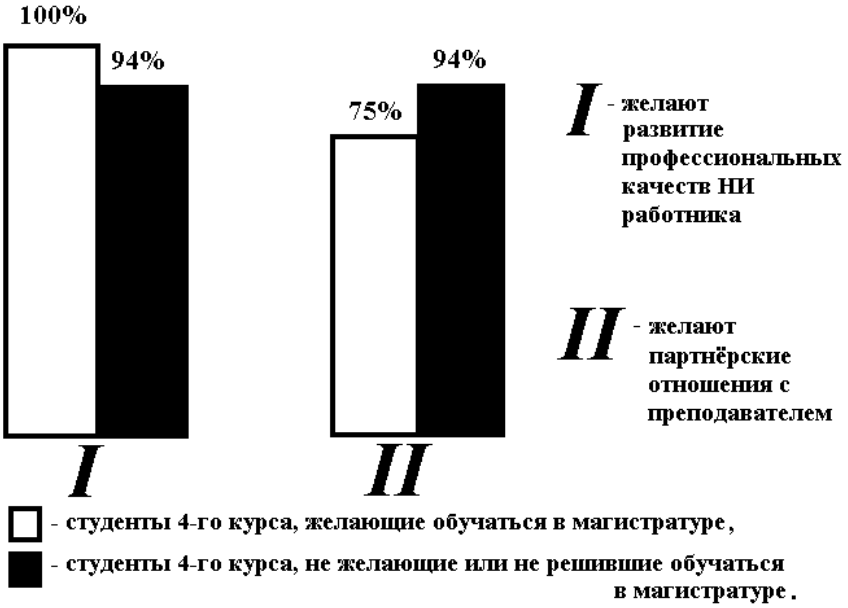

Рис. 2.2. Результаты анкетирования

Анализ такого равнозначного отношения к предложенной проблематике показывает позитивный настрой будущих бакалавров на обучение в магистратуре. Одни, в этом случае, желают лучшего для себя и своего дальнейшего академического уровня. Другие рассматривают вопрос в целом, гипотетически. Для них становится важным подготовка научно-исследовательских и педагогических кадров. В данном случае необходима их значительная квалификация как в плане работы на науку в частности, так и на потенциал страны в целом. Дополнительной потребностью является необходимость становления высокопрофессиональных педагогических кадров, которые в будущем потенциально могут стать учителями разного уровня для детей нынешних студентов.

Ответом на вопрос о необходимости и наличии особой методики проведения занятий, основанной на комбинации классического варианта (лекции с самостоятельной работой) со способами стимуляции самообразовательной деятельности явилось следующее (рис. 2.3): 92 % студентов четвёртого курса отметили своё субъективное желание в реализации подобной схемы построения занятий, причём это отметили и 66% второй части опрашиваемых.

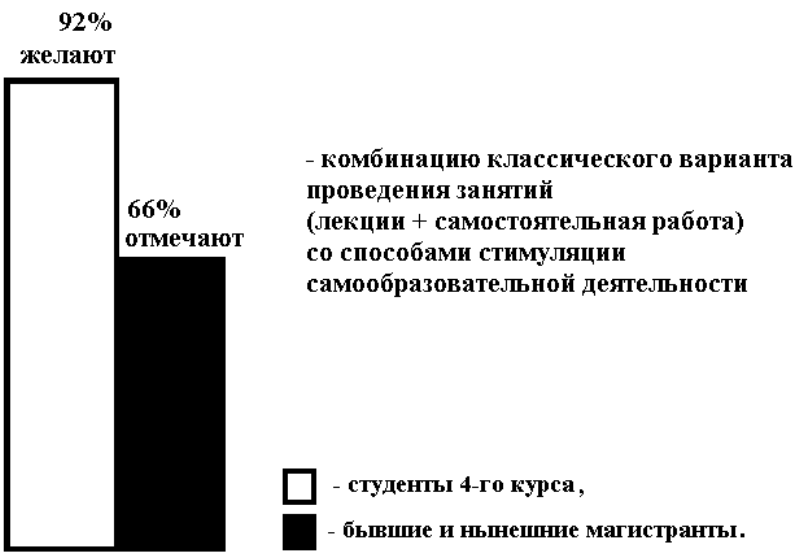

Рис. 2.3. Результаты анкетирования

Обозначенная выше ситуация сформулирована опрошенными в рамках желания рационального разнообразия приёмов преподавания и учения, и отмечена на базе уже широко применяемых в практике магистратуры методик. Действительно, в целом, стратегия обучения в Тульском государственном университете по данной программе предусматривает упомянутую комбинацию педагогических приёмов.

Таким образом, первой субъективной причиной необходимости развития у студентов преподаванием, в данном случае, конкретной дисциплины перспективных профессиональных качеств является не удовлетворяемая в полной мере претензия обучаемых к высокому уровню этого процесса на базе становления партнёрских отношений с преподавателем курса. Последнее, как уже ранее отмечалось, не ставит целью создание атмосферы «фамильярности и братания». В этом случае организуются широкие рамки, в которых студент имеет возможность критического отношения к усваиваемой академической информации, проявлению своего творческого начала и личностных качеств.

Актуальность задачи выработки у студентов профессиональных знаний и навыков научно-исследовательской работы и её результативности определяются также требованиями государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования. Выпускник должен обладать способностями к решению широкого спектра задач, для чего необходимы высокий уровень фундаментальных знаний и наличие профессиональных качеств репродуктивного характера. При этом студент должен уметь организовывать работу исполнителей, находить разного рода компромиссы, участвовать в научной полемике, иметь навыки научного творчества, накапливать некоторую результативность и т.д. В общем, выпускник должен быть подготовлен к работе в условиях научно-исследовательского процесса, в соответствующем коллективе и в определённых организационных рамках. Помимо этого, требования современного общества к людям с подобным академическим уровнем довольно высоки. К примеру,

требуются помимо каких-либо предметных знаний, умения творческого характера, высокая планка личных человеческих качеств, коммуникабельность, высокие показатели интеллектуального развития в целом и т.п. Вуз, несмотря на отсутствие прямой необходимости в этом, всё-таки потенциально обязан участвовать в формировании и такого рода свойств у своих выпускников. Соответственно, и преподаванием конкретных технических специальных дисциплин необходимо также участвовать в создании условий для развития высоких профессиональных и личных качеств у магистрантов.

Таким образом, второй объективной причиной необходимости в процессе обучения развития педагогикой профессиональной школы у студентов перспективных профессиональных компетенций служат требования ФГОС ВО по направлению и особенности социального характера выпускника.

Гипотеза проекта и её практическая реализация

Решением поставленного вопроса выступает отбор исследовательским путём методов учебно-воспитательного процесса и приёмов стимуляции креативных деятельности и мышления на уровне разработки схемы их реализации в методике проведения занятий.

Основными методами исследования выступают следующее:

- отмеченное выше, анкетирование студентов четвёртого курса, магистранта пятого и шестого курсов, а также аспирантов;
- личные наблюдение, рассуждение и предположение;
- анализ литературных источников как педагогической, так и технической направленностей;
- использование, с предварительным ознакомлением, опыта работников кафедры и научного руководителя.

Возникает необходимость личной авторской разработки схемы построения занятий по данной дисциплине, которая обеспечит их практическое воплощение в методике проведения занятий. Для этого предложена организационно-педагогическая гипотеза исследования, принципиально представленная на рис. 2.4.

Гипотеза исследования проекта заключается в следующем: «Учебно-воспитательный процесс магистрантов по дисциплине будет наиболее успешным в развития педагогикой профессиональной школы у студентов перспективных профессиональных компетенций, если наряду с фундаментальной предметной подготовкой применять приёмы стимуляции творческой деятельности на базе схемы проведения занятий, основанной на принципе совместной интеграции индивидуально-усвоенного учебного материала с последующей по её результатам дифференциацией балльных кредитов».

Безусловно, весь рассматриваемый вопрос формирования профессиональных качеств ни в коем случае не должен идти во вред изучению предметных вопросов дисциплины. Как это видно из рис. 5, два основных процесса протекают параллельно, не в ущерб друг другу. При этом в качестве способов стимуляции креативных мышления и деятельности выступают

перечисленные ранее приёмы. Их практическое воплощение основано на базе схемы проведения занятий по рассматриваемому курсу. Его конкретизация представлена ниже (рис. 2. 5).

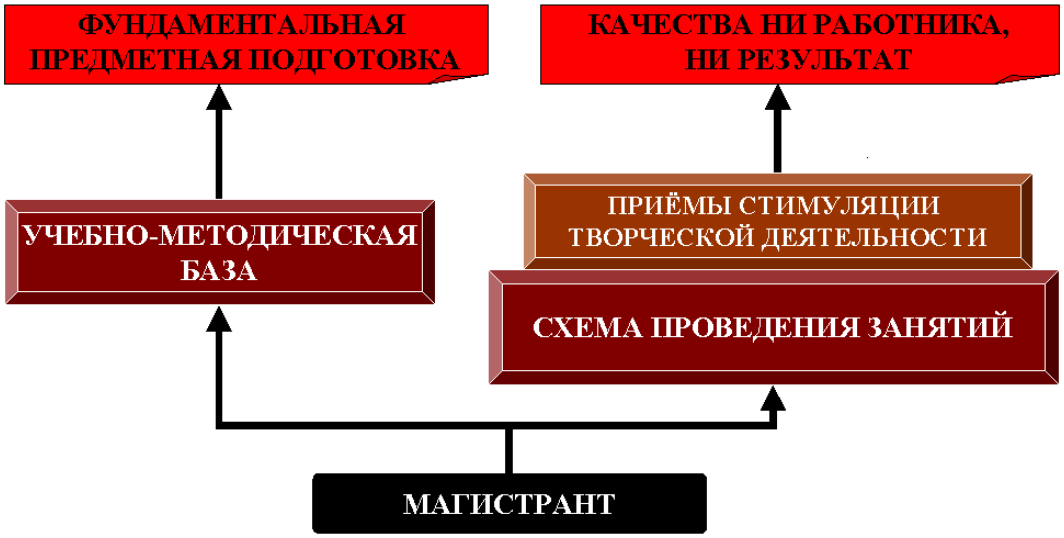

Рис. 2.4. Гипотеза исследования (на примере магистранта)

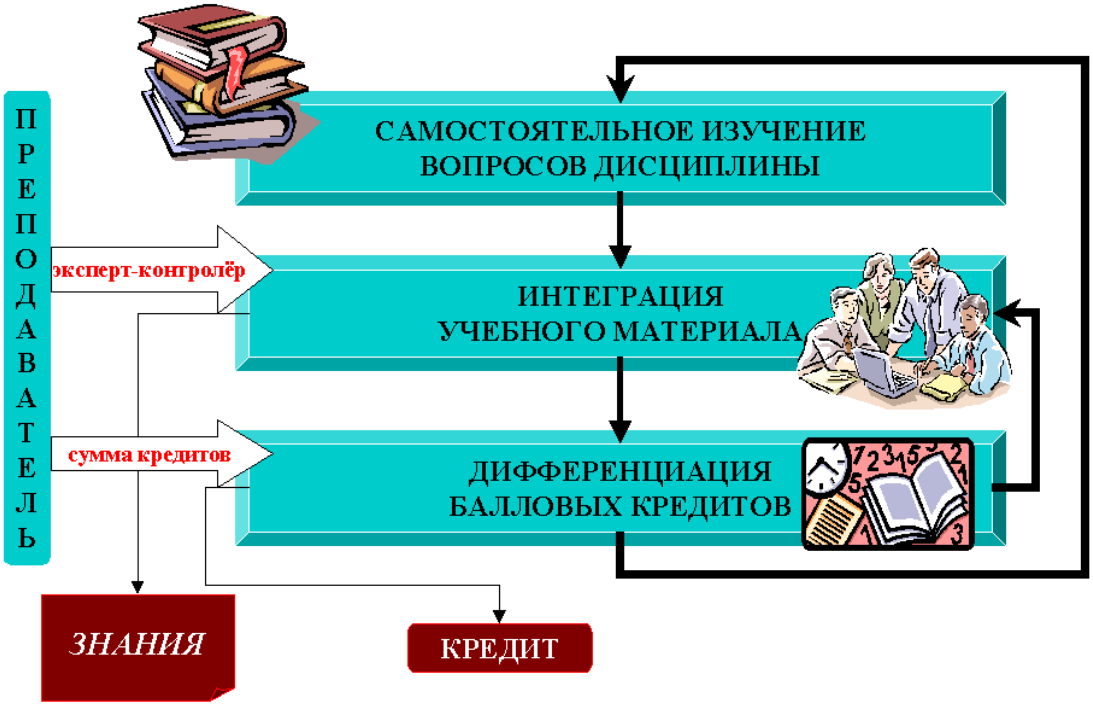

Рис. 2.5. Предлагаемая схема проведения занятий

Схема проведения занятий по дисциплине предполагает три основных этапа (фазы):

1. На начальном этапе магистранты получают один вопрос из тематического перечня и выбирают на выбор тот или иной литературный источник. Разрешается в этом случае пользоваться одними и теми же материалами. Студенты самостоятельно внеурочно знакомятся с предметными

вопросами дисциплины и отмечают для себя главные, по их мнению, особенности.

2. После этого, на аудиторном занятии проводится так называемая интеграция индивидуально-усвоенного материала. Студенты самостоятельно обсуждают вопросы, вынесенные предварительно на занятие. Происходит обмен информацией, мнениями и догадками. При этом студенты сравнивают отмеченные каждым в качестве главных моментов вопросы и аргументировано оценивают возникающие при этом расхождения. Преподаватель на данном этапе проведения занятия выполняет функцию эксперта-контролёра. С одной стороны он выступает в роли мирового судьи по вопросам тематики каждого конкретного занятия, с другой – осуществляет «управление» активностью студентов. В случае если возникает ситуация, при которой процесс происходит вяло или просматривается своеобразный «сговор» среди магистрантов, преподаватель, посредством имеющейся у него базы вопросов открытого типа или социального значения, спроецированного на особенности рассматриваемого вопроса, через внесение их в среду обсуждения активизирует интеграционный процесс. В подобных условиях каждый учащийся предстаёт как с высоты уровня своего интеллекта, так и проявляет свои личные качества. Также осуществляется практическая отработка приёмов дискуссионности, риторики, убедительности представления материала и мнения. Преподаватель в этих условиях должен избавиться от ауры полной доминанты как в знаниях, так и академической власти. Его основная направленность в действиях, помимо учебно-воспитательной компоненты, обязана быть направлена на установление партнёрских отношений с магистрантами, безусловно, с соблюдением определённых рамок.

Такая структура построения интеграционной фазы занятия воплощает в реальной практике такие приёмы стимуляции творческой деятельности, как поощрение студента быть самим собой, его склонность к риску, поощрение в проявлении интуиции, формировании логически проверяемых догадок и т.д. Использование вопросов открытого типа дополнительно обеспечивает недопущение комфортного мышления и борьбу с соглашательством. Безусловно, основным, «вещественным» результатом в этом случае является академическая информация – знания, которые посредством совместного обсуждения приобретают окончательный, завершённый вид. Причём сформированный таким образом материал по каждому вопросу тематики дисциплины выносится и на экзамен. Самым главным при этом является то, что помимо этого происходит отработка навыков, умений и даже знаний, присущих именно научно-исследовательскому работнику, которым и должен стать в будущем магистрант.

3. По окончании интеграционной фазы занятия осуществляется дифференциация балловых кредитов. Предварительно преподаватель рассчитывает величину оценки на одного потенциального магистранта (вне зависимости от числа обучаемых в магистерской группе). Критерием этого может выступать как значимость рассматриваемого тематического вопроса, так и другие особенности каждого конкретного занятия (к примеру, грядущая или, наоборот, прошедшая аттестация). Возможен расчёт балловых кредитов в

среднем на каждое занятие в зависимости от объёма учебно-аудиторной нагрузки. В зависимости от количества присутствующих студентов, педагог умножает на их число рассчитанный балл и предлагает самостоятельно, при некоторых рекомендациях преподавателя, разделить между собой общую суммарную оценку. В этом случае критерием распределения служит объём и важность предложенной и самостоятельно изученной учебной информации. При этом учитывается его представление, аргументированное обсуждение несостыковок и многое другое, относящееся к академическому уровню. Другим критерием оценки выступает участие в интеграционной фазе в зависимости от активности при этом и использованные каждым студентом меры интеллектуальной поддержки собственного выступления. Ещё одним важным фактором выступает коммуникабельность магистрантов, их человеческие и личностные свойства и т.п. Например, если студент проявил великолепное знание в вопросах дисциплины, однако в их представлении показал неуважение и грубость, то его коллеги реально способны снизить его кредитно-бальную оценку, чему, кстати, должен способствовать и преподаватель. При этом социально «правильное» поведение учащихся может быть также поощрено.

Возможна ситуация, когда активность студентов была либо очень высокой, либо наоборот, занятие проходило скучно и неинтересно. В это обстановке преподаватель может увеличивать или уменьшать общую сумму кредитов на занятие.

В результате проведения дифференциальной фазы занятия каждый обучающийся может получить от нуля баллов до их максимального значения на данном занятии. Следует отметить, что если на аудиторной работе присутствует всего лишь один магистрант, это лишь меняет характер общения, но не влияет на суть методики. Здесь возможно также получение той или иной оценки. Последним этапом также обеспечивается практическая отработка приёмов стимуляции творческой деятельности. Среди них, к примеру, можно отметить следующие: формирование уверенности в своих силах, стремление студента к самостоятельному выбору стратегии поведения на этапе разделения и т.п. Каждый студент, присутствовавший на занятии, попадает в условия, абсолютно идентичные с реальными условиями ведения трудовой научной деятельности в частности, и с реальными жизненными условиями в целом. Также отрабатывается практика адекватной (истинной) оценки самого себя и своего поведения в подобных «не гладких» и психологически дискомфортных ситуациях.

Подобная процедура позволяет молодым людям, находящимся во второй фазе развития личности (от 16-20 до 25-30 лет), где многие жизненные цели часто неразличимы и подвержены изменениям, пока на практике вырабатывать и отрабатывать навыки не только межличностных отношений, но и сформировать на будущее сценарий должного поведения в схожих с интеграционно-дифференциальными процедурами ситуациях. При этом осуществляется переход от стадии способности учиться к стадии способности самостоятельно добывать знания, а также вхождение в стадию специальных способностей. Именно последние и являются компонентами будущей профессии, которая для студентов

обусловлена процессом обучения в рамках развития педагогикой профессиональной школы перспективных профессиональных компетенций.

После окончания занятия преподаватель при необходимости осуществляет консультации по вопросам следующих тем, а также предусматривает индивидуальную работу с магистрантами по курсовой работе, которая будет более подробно рассмотрена ниже.

Предлагаемая схема проведения занятий, позволяет создать условия, при которых, получив задание на следующее аудиторное занятие, студенты усердно стараются изучить тематические вопросы и отметить для себя их особенности и установить такие моменты, на которых возможно отыграть в свою сторону симпатию коллег и преподавателя. Таким образом, активизируется учебный процесс и осуществляется его качественное углубление. При этом для студентов, не обладающих, к примеру, риторическими способностями, появляется смысл в борьбе с этим конкретным недостатком посредством отработки своих возможностей во время проведения занятий. Безусловно, для этого необходимо побороть некоторую внутреннюю скованность, однако, появляется реальный стимул к этому. На последующих (по отношению к первому) занятиях каждый магистрант для достижения определённого академического результата, будет вынужден включаться в предлагаемый учебно-воспитательный процесс.

Претендовать на оригинальность предложенной методики автор настоящего проекта не смеет. Вся структура построения методики использует известные и широко применяемые процедуры и способы. Однако такое сочетание известных компонентов на почве реальной подготовки научно-исследовательских кадров в магистратуре на сегодняшний момент является новым.

В качестве известных как в Тульском государственном университете, так и за его стенами педагогических приёмов в настоящей работе представлены следующие:

1. Высокий уровень самостоятельной и самообразовательной деятельности. Здесь магистранты не только без преподавателя изучают вопросы дисциплины, но и самостоятельно определяют для себя степень глубины рассмотрения каждого конкретного вопроса. В качестве стимулов к такого рода деятельности выступают необходимость изучения материала, нужного для успешной сдачи экзамена, и потребность в получении хорошего и отличного балла за свою работу. Следует отметить, что подобный уровень деятельности присутствует в дисциплине, однако стимулирующие факторы для их организации в большей мере зависят от студентов. Конечно, учащийся, имеющий личные побуждения к учёбе, может обойтись и без предложенной структуры построения курса, но, обращаясь к всеобщности обучения (насколько она может проявляться в магистратуре) следует обеспечить набор стимулирующих и побуждающих причин для всех.

2. Принцип круглого стола. Он имеет широкое распространение во всех учебных заведениях России, и даже мира. Однако для многочисленных групп учащихся возникают значительные неудобства. Именно поэтому для групп студентов, которые состоят из 10-12 человек, подобная схема построения

учебно-воспитательного процесса оптимальна. При этом некоторая «интимность» обстановки позволяет личностно себя проявить, не сливаясь с общей серой массой студентов. Безусловно, во многом велика роль педагога, именно поэтому акцентируется внимание на необходимости построения партнёрских отношений между участниками круглого стола.

3. Самостоятельное разделение академических «благ». Подобный принцип был частично взят с методики отбора стипендиатов фонда Владимира Потанина. В нём после разделения основных баллов, предлагается некоторую малую их часть вручить кому-то из студентов самими участниками испытаний. Конечно, вес такого кредита незначителен, и основной смысл в этом процессе заключается в оценке поведения потенциальных стипендиатов в такой ситуации. Однако, по имеющимся результатам уже не раз проводимых в Тульском государственном университете отборочных туров, следует отметить культивирование стяжательства. Т.е. победу одерживали наиболее рьяные участники, которые могли через умаление достоинств других и простановки акцентов на их недостатках обеспечить получение желанного балла себе. Автор считает подобную ситуацию не правильной. Поэтому в предлагаемой методике разделение баллов происходит также в зависимости и от поведения участников учебного процесса. При этом сам преподаватель, сохраняя на уровне партнёрских отношений свой соответствующий социально-педагогический вес, может повлиять на количество кредита, получаемого студентом, проявляющим стяжательские наклонности, снизив размер балла.

В качестве методов обучения и воспитания в предлагаемой методике проведения занятий использованы следующие:

- методы преподавания:
- рассказ;
- беседа;
- дискуссия;
- взаимная постановка вопросов;
- объяснение;
- разъяснение;
- постановка логических задач;
- постановка задач на интуицию;
- и т.п.

- методы учения:
- изучение учебников и первоисточников;
- слушание;
- осмысление
- субъективные анализ и исследования;
- консультирование;
- и т.п.

- методы контроля:
- дискуссионный опрос;
- степень участия в обсуждении;

- курсовая работа;
- экзамен на базе сформированных на интеграционной стадии занятия материалов.

Следует отметить, что, несмотря на формируемые в последнем из вышеописанных пункте интеграционной фазе учебные материалы (индивидуальный конспект лекций), в основе заложен базовый или, по-иному, узловой костяк вопросов дисциплины, имеющей однозначную трактовку. В этом случае некоторое разнообразие будет проявляться лишь в смежных вопросах дисциплины и в необходимости обоснованного представления личных мыслей и суждений студентов.

Предложенная методика проведения занятий не в ущерб фундаментальным предметным знаниям обеспечивает реальное практическое воплощение приёмов стимуляции творческой деятельности, что, в конечном счете, приводит к развитию у студентов перспективных профессиональных компетенций. Это удовлетворяет как требованиям ФГОС ВО, так и учитывает реальное желание в подобного уровня качествах со стороны потенциальных магистрантов. При этом также искусственно обеспечивается динамика развития интеллекта, что в значительной степени важно.

Предложенная практика проведения занятий со студентами отрабатывалась в рамках гипотезы педагогического исследования, она инновационна [88]. Основной психолого-педагогической проблемой при этом было развитие у студентов перспективных профессиональных компетенций научно-исследовательских работников. Примерным перечнем последних выступили следующие качества репродуктивного и продуктивного характера: творческие мышление, инициатива и деятельность; научно-исследовательская результативность, способность к генерации и отстаиванию своих мнений, навыки организации всевозможного уровня работ; навыки дискуссий, компромиссность и т.п. Постановка рассмотренной психолого-педагогической проблемы происходила в рамках формулировки имеющихся первопричин.

Выстроена ориентировочная основа деятельности студентов по дисциплине.

Аналитическим путём спланирован ряд результатов разного уровня в итоге реализации выработанной методики: у магистрантов предусмотрено развитие у студентов перспективных профессиональных компетенций при соответственно высоких предметных знаниях и опыте; планируется достижение высокого уровня посещаемости и интереса к тематике курса; возможен реальный научно-исследовательский результат.

Выработанная практика проведения занятий способна в будущем к практическому применению на кафедре ТСППиУП Тульского государственного университета, в том числе для студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов [17, 61].

3. КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ В ТУЛЬСКОМ РЕГИОНЕ

У современной молодежи очень много проблем, одной из которых является трудоустройство и занятость молодых специалистов. Выпускаясь из университета, колледжа или училища молодой человек приступает к активному поиску места работы, но не всегда ему удается найти свободную вакансию по специальности. Как правило, подобный поиск продолжается от 2 до 6 месяцев, это вызвано в первую очередь тем, что представления молодых специалистов не совпадают с требованиями работодателя по ряду критериев, например, заработанной плате, требованиям предъявляемым работнику, компетентностям, которыми должен обладать специалист.

Исследование проблем, связанных с трудоустройством и занятостью молодых специалистов не только не теряет актуальности в современном мире, но и наоборот приобретает рост научного интереса к ним. Это обусловлено многими объективными причинами, такими как: не готовности молодых специалистов к трудовой деятельности в связи с отсутствием необходимых навыков работы, по статистике более 65% выпускников вузов трудоустраиваются не по специальности, с каждым годом растет уровень безработицы среди молодежи. Данная проблема носит всеобщий характер, так как рано или поздно затрагивает каждого человека.

В качестве объекта исследования выступают молодые специалисты г. Тулы. Предмет исследования: проблемы, возникающие у молодежи при трудоустройстве и в процессе занятости.

Цель исследования: рассмотреть основные проблемы, возникавшие у молодого человека в процессе трудоустройства и занятости. Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

1. выявить основные различия между понятиями «трудоустройство» и «занятость»;
2. рассмотреть особенности трудоустройства и занятости молодых специалистов в России;
3. оценить роль государства в трудоустройстве и занятости молодых специалистов.
4. проанализировать основные проблемы, возникающие у молодого человека в процессе трудоустройства и занятости;
5. проанализировать компетенции и конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда.

Трудоустройство и занятость молодых специалистов на рынке труда Тульской области в современных условиях

В Тульской области одной из основных общественных проблем является трудоустройство и занятость молодежи [25, 32, 47, 64, 71]. Это вызвано рядом объективных причин: во-первых, на данный момент, молодые люди (до 40 лет) составляют более 45% всего трудоспособного населения, во-вторых, они вы-

ступают в качестве трудового потенциала, и от того, насколько хорошо подготовлена и обучена молодежь, будет зависеть дальнейшее развитие региона. В связи с этим в последние годы все больше и больше внимания уделяется не только подготовке молодых специалистов, но и их трудоустройству и занятости.

Говоря о поиске работы среди молодежи, мы, так или иначе, сталкиваемся с трудоустройством. Понятие трудоустройства молодого специалиста далеко неоднозначно. Под ним можно понимать и трудоустройство выпускника вуза по полученной в вузе специальности, и просто полученное рабочее место по окончании вуза, независимо от того, соответствует ли оно квалификации. Каждое из этих определений появляется, когда о трудоустройстве выпускника говорят либо сами выпускники, либо выпускающие кафедры, либо службы занятости, либо работодатели или кадровые агентства. Более же официальный вариант понятия «трудоустройство» - это система мероприятий, проводимая государственными органами, общественными организациями, а также специализирующимися на оказании данной услуги предприятиями и организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. На данный момент существует 3 специальные формы трудоустройства специалистов - это:

. направление на работу выпускников вузов, техникумов, ПТУ, других специальных учебных заведений, заключивших с работодателями договоры о подготовке для их производства молодых специалистов и молодых квалифицированных рабочих;

. организованный набор рабочей силы для отъезда на предприятия, стройки районов, нуждающихся в притоке рабочей силы из трудоизбыточных районов, но на данный момент этот способ мало применяется;

. направления органом службы занятости, в счет установленных органами местного самоуправления для работодателей квот по приему инвалидов, несовершеннолетних и других нуждающихся в особой социальной защите граждан.

Значение трудоустройства в том, что оно: а) оказывает гражданам помощь в реализации права на труд; б) помогает работодателям подобрать необходимую рабочую силу; в) сокращает потери рабочего времени почти в 3 - 4 раза при подыскании новой работы.

Понятие «трудоустройства» тесно связанно с понятием «занятости» молодых специалистов. На первый взгляд может показаться, что это одно и то же, но на самом деле это не так. Под занятостью стоит понимать участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и пожилыми людьми.

В экономической науке занятость описывается системой показателей, отражающих:

- полноту включения в общественное производство активной части населения;

- уровень сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов;

- соответствие занятости социально-экономическим запросам населения.

Полная и эффективная занятость молодых специалистов на рынке труда имеет огромное значение для дальнейшего развития региона и страны в целом и повышает её конкурентоспособность среди других регионов и государств.

Несмотря на взаимосвязь этих понятий необходимо учесть, что понятие трудоустройства более узкое, чем понятие занятости, а именно, трудоустройство предшествует занятости и является его важнейшей гарантией. Таким образом, трудоустройство - это процесс поиска работы молодыми специалистами, а занятость - это непосредственное участие молодежи в трудовой и общественной деятельности.

Молодые специалисты, вступая в трудовую жизнь, имеют ряд характерных особенностей. Во-первых, при трудоустройстве они опираются не на опыт, а на полученные теоретические знания. К сожалению, не больше 30% выпускников на сегодняшний день могут похвастаться практическим опытом работы по специальности к моменту получения диплома, остальные же 70% выпускников либо не имеют вообще никакого опыта работы, либо работали не по специальности. Отношение работодателей к такой ситуации не однозначное. Одни, предпочитают не брать таких студентов и выпускников вузов на работу, так как считают это пустой тратой своего времени, другие же, наоборот, рассматриваю молодых специалистов как потенциал, ведущий к дальнейшему развитию производства или предприятия.

На сегодняшний момент на рынке труда молодежи складываются две противоположные тенденции. В одних сфенах деятельности (финансы, юриспруденция, аудит) молодым людям устроиться на работу практически невозможно, так как они еще не обладают глубокими профессиональными знаниями. Зато в других областях (торговля, маркетинг, шоу-бизнес) их молодость, сила и энергичность, а главное - еще не очень большие материальные запросы воспринимаются работодателями на ура. Часто работодатель отдает предпочтение молодым, и в том числе несовершеннолетним, исключительно в целях экономии: выполняют работу наравне с взрослыми, а платить можно в два, а то и в три раза меньше.

Во-вторых, при трудоустройстве бывшие студенты, не имеющие опыта работы, сразу начинают искать работу с достаточно высокой заработной платой. Как правило, открытые вакансии с ежемесячной оплатой труда от 10 до 20 тыс. даже не рассматриваются молодыми специалистами. С одной стороны это вполне объяснимо, тем, что в таком крупном мегаполисе, как Тула, не проживешь на данную зарплату. Но с другой стороны, желание получать гораздо больше денежных средств, не имея при этом опыта работы по специальности, не оправданно, так как даже высококвалифицированному специалисту со стажем работы очень сложно устроиться на высоко оплачиваемое место.

В-третьих, выпускник вуза, не нашедший подходящего места работы или понявший ещё в процессе обучения, что работа по специальности это не для него, пытается трудоустроиться не по специальности, что создает дополнительные трудности, как для работодателей, так и самому молодому специалисту. Данная тенденция, сложившаяся в последнее время, не выгодна всем участни-

кам процесса и обучения, и трудоустройства. Для студента это потраченные зря 4, 5 или 6 лет обучения, для государства (если студент учился на бюджетной форме обучения) это лишние потраченные деньги, для работодателей - это дополнительно потраченное время и деньги на переквалификацию молодого специалиста.

По оценкам Министерства образования, в 2015 году не смогли устроиться на работу около 15-ти процентов выпускников Тульского государственного университет (с учётом служащих в ВС, декретных выпускников и фрилансеров). К тому же молодые специалисты с момента кризиса стали менее востребованы на рынке труда.

Проблема трудоустройства и занятости молодых специалистов в Тульском регионе

Адаптация молодежи к трудовой деятельности по выбранной специальности

Первая ступень по адаптации молодежи начинается ещё в школе, когда перед учеником 9-11 класса встает выбор либо продолжить своё обучение в вузе, либо, получив среднее полное образование, начать работать, поэтому от проведенной учебно-воспитательной работы педагогов, родителей, средств массовой информации и психолога зависит дальнейшее успешное трудоустройство молодого человека. Зная только поверхностную информацию о специальности, они порой даже не представляют, что под ней может скрываться. Несовпадение представлений молодежи с реальными требованиями, сочетается с далеко не всегда обоснованными представлениями молодых людей о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе профессии, а в дальнейшем в определении перспектив собственного трудоустройства.

Не смотря на огромное влияние проведенной профориентационной работы с учеником в школе, основная задача второй ступени адаптации молодежи к трудовой деятельности зависит от вузов и колледжей. Именно в этих учебных заведениях происходит обучение студентов как теоретическим, так и практическим знаниям по выбранной специальности. Но, к сожалению, существующая сегодня система подготовки студентов к профессиональной деятельности не полностью отвечает современным требованиям работодателей. Это происходит из-за того, что, во-первых, снижается роль производственных практик в подготовке специалистов. Во-вторых, как правило, обучение студентов происходит на достаточно устаревшем оборудовании, которое уже давно не используется на производстве. В-третьих, получив диплом об окончании высшего образования, выпускник вуза обладает преимущественно теоретическими знаниями, при полном или почти полном отсутствии практических навыков. Отсюда и наблюдается снижение качества профессионального образования и как следствие рост дефицита рабочих кадров.

Вузы не всегда в своей образовательной политике, в организации учебного процесса учитывают необходимость подготовки своих выпускников к трудоустройству после обучения. Работа студентов во время учебы вузами рассмат-

ривается как неизбежное зло, которое лишь отвлекает студентов от получения качественных знаний. Увязать вторичную занятость с получением практического опыта по будущей специальности удается далеко немногим вузам. То же касается практик и стажировок.

Существует множество противоречий, межу между качеством подготовки молодых специалистов и требованиями рынка труда. Например, содержание и технологии обучения в вузе далеко не всегда соответствуют реальному содержанию профессиональной деятельности, или амбициозность и завышенные ожидания выпускников, стремящихся сразу занять руководящие должности и получить высокооплачиваемую работу, противоречит требованиям работодателей, которые ориентированы при приеме на работу на молодых специалистов - ответственных исполнителей, готовых начать карьеру с низовых ступеней. Существуют и другие разногласия между молодежью и работодателями: личностная незрелость, неготовность к самостоятельной работе, неспособность принять на себя ответственность за принятые решения - не соответствует необходимости современных компаний, нуждаются в молодых специалистах с высоким уровнем личностной зрелости, способных к проектной деятельности.

В качестве третей ступени в трудовой адаптации молодого человека выступает сама организация, в которой занят молодой человек. Трудовая адаптация персонала - это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха. Современные ученые выделяют пять основных видов адаптации молодых специалистов:

1. Производственная;
2. Психофизиологическая;
3. Социально-психологическая;
4. Организационно-административная;
5. Экономическая.

Профессиональная адаптация молодых сотрудников, включает в себя несколько этапов, первый из которых является разъяснение новому сотруднику основного содержания его профессиональной деятельности на первых собеседованиях с менеджером по персоналу. В качестве следующего этапа могут выступать обучение на специальных курсах или тренингах.

Социально-психологическая адаптация подразумевает под собой вхождение в коллектив, принятие установленных норм взаимоотношений - одно из условий высоких результатов работы. Меры по социально-психологической адаптации направлены, прежде всего, на скорейшее преодоление сотрудником естественной при поступлении на новое место неуверенности.

Организационная адаптация - это процесс введения в организацию, он направлен на усвоение работником норм и правил, по которым живет организация. Целью этого процесса является принятие новым сотрудником ценностей, установок, принципов организации без ущерба для личностных ценностей.

Первым этапом введения в организацию является собеседование с менеджером по персоналу, на котором новому сотруднику рассказывается об основных сведениях организации и о перспективах, которые он сможет иметь, работая здесь. Так же менеджер по персоналу рассказывает об истории компании, ее организационной структуре и месте в ней данного отделения, знакомит со служебной иерархией, отвечает на вопросы.

Во второй этап организационной адаптации молодого сотрудника входит знакомство с правилами внутреннего распорядка и ознакомительная экскурсия по офису организации. Третий этап это знакомство с сотрудниками, с которыми молодому специалисту предстоит активно взаимодействовать.

Конкурентоспособность молодых специалистов на региональном рынке труда

Перед каждым молодым жителем Тульской области сегодня остро встает проблема его конкурентоспособности в совершенно новой экономической и социокультурной ситуации, а по существу, это проблема его выживания. Под личной конкурентоспособностью понимается способность в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда уметь к моменту завершения обучения в вузе обеспечить себя гарантированной работой по получаемой специальности в организации с перспективой успешного продвижения вверх по служебной лестнице. Особенно сильно это важно студентам и выпускникам вузов, решив, устоится на работу, они как слабо защищенная категория населения наиболее остро ощущает на себе конкуренцию среди как старшего поколения, так и своих ровесников. Это вызвано следующими причинами [99]:

1. Отсутствием опыта у молодых специалистов;
2. Завышенными требованьями к заработной плате в первый год;
3. Резкой сменой вида деятельности (переход от учебы к практике);
4. Отсутствием необходимых знаний, умений и навыков, предъявляемых работодателями;
5. Неготовность проявлять инициативу, брать ответственность на себя, принимать собственные решения;
6. Необходимостью постоянно контролировать молодых специалистов и даже иногда требуется доучивать их.

Уровень конкурентоспособности зависит от степени соответствия специалиста требованиям профессиональной деятельности, работодателей, рынка труда и социально-экономических условий в целом. Качества, обеспечивающие эту способность, позволяют специалисту претендовать на определенную должность, участвовать и побеждать в конкурентной борьбе и, в дальнейшем, обеспечивают стабильную востребованность данного специалиста на рынке труда. Не смотря на ряд серьезных недостатков, молодежь обладает другими сильными качествами, которых нет у специалистов с большим опытом. Среди положительных моментов приема на работу молодых специалистов можно выделить следующие:

- отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;
- социальная и профессиональная мобильность (отсутствие профессионального опыта делает молодых работников более гибкими);
- умеренность требований к размеру вознаграждения, обусловленная как нематериальным интересом (удовлетворенностью работой, амбициями и т.д.), так и материальным - получить пусть даже и небольшие, но собственноручно заработанные деньги, делающие их самостоятельными и независимыми от родителей. Кроме того, студент, решивший трудоустроится ещё в процессе обучения, ожидает, что став специалистом, он получит желаемое вознаграждение в перспективе, а, следовательно, пока можно согласиться и на меньшее;
- быстрая адаптация к новым условиям.

Молодые специалисты, не смотря на многие недостатки, в своем большинстве владеют необходимым сплавом следующих личностных качеств:

• мыслительные качества - это сильные аналитические способности, системность, гибкость мышление, креативность, умение справляться с большим объемом информации и находить сложные решения в трудной ситуации;

• коммуникативные навыки - умение вести деловые переговоры для достижения результата, умение взаимодействовать с людьми, способность подать свою точку зрения наиболее эффективно, повести людей за собой, наличие долговременных связей;

• организаторские навыки - умение спланировать собственную деятельность и деятельность группы, умение поставить задачи, распределить усилия и задания, проконтролировать достижение результата, способность прогнозировать ситуацию. Важным качеством является также способность справляться с большим количеством дел, что означает, что ты наиболее эффективно распределил время для достижения результата;

• личностные качества - работоспособность, культура и интересы, семейное благополучие, умение взять ответственность за свои дела и за группу, высокая мотивация к достижению результата, стремление к развитию и успеху.

Так в условиях жесткой конкуренции на рынке труда наиболее опытные и квалифицированные кадры имеют преимущества перед остальными при получении высокооплачиваемой работы. В современной экономической ситуации в Тульском регионе, тем более в условиях экономического кризиса, все более важным и значимым становится воспитание не только творческой, и высокопрофессиональной, но и конкурентоспособной личности. Тем не мание многие работодатели отмечают, что недостаточная профессиональная подготовка - это дело времени. Как правило, молодой специалист легко входит в работу, если он хорошо подготовлен в психологическом и социальном плане. Поэтому в период обучения в вузе студенту следует уделить особое внимание своей подготовке, и в первую очередь самоподготовке.

Быть молодым специалистом на сегодняшний день трудно как никогда, ведь молодой специалист в первую очередь, это человек, с определенным бага-

жом теоретических знаний, только что получивший диплом. К сожалению, не больше 30% выпускников на сегодняшний день имеют опыт работы по специальности к моменту получения диплома, остальные же 70% сталкиваются с проблемой трудоустройства и занятости.

Молодёжь Тульской области - исключительно важный ресурс производительных сил региона, поскольку является не только энергичной и работоспособной, но и быстро обучаемой рабочей силой.

Полная и эффективная занятость молодёжи - условие повышения конкурентоспособности региона и страны в целом. Молодые люди - будущее области, и от стартовых условий их деятельности зависит её последующее развитие.

Молодые юноши и девушки уже сегодня во многом определяют политические, экономические, социальные процессы в обществе. В то же время, молодёжь является одной из особо уязвимых групп на рынке труда. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Молодежная безработица остается одной из острейших проблем в сфере труда.

От первого шага зависит дальнейший трудовой путь. Здесь важно не оступиться и не избрать ту профессию, которая со временем будет тяготить. Необходимо найти себе дело - надежную опору на всю сознательную жизнь. Нынешней молодежи приходится начинать свою трудовую биографию в обстановке жесткой конкурентной борьбы. Работодатель вполне обоснованно отдает предпочтение взрослым - людям опытным, ответственным и дисциплинированным, хорошо ориентирующимся в смежных профессиях. Поэтому, большинству на первых порах молодому специалисту предлагают не очень высокую зарплату, что не устраивает выпускников учебных заведений.

Содействие в трудоустройстве молодежи всегда являлось приоритетным направлением деятельности службы занятости. Они проводят ряд мер по обеспечению стабильности на городском рынке труда, в том числе по содействию занятости студентов и выпускников учебных заведений. В целом ситуация на рынке труда характеризуется как стабильная.

Понятие трудоустройства молодого специалиста далеко неоднозначно. Под ним можно понимать и трудоустройство выпускника вуза по полученной в вузе специальности либо рассматривать как систему мероприятий, проводимых государственными органами, общественными организациями, которые оказывают содействие населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

Говоря о проблеме трудоустройства и занятости молодых специалистов, мы в первую очередь затрагиваем тему подготовки юношей и девушек к трудовой деятельности. Ориентирование молодежи на получение профессии начинается ещё в школе. Затем, сменив социальный статус школьника на статус студента, молодежь начинает искать способы адаптации к своей бедующей работе. Многие начинают уже на 3-4 курах активно подыскивать себе постоянное место работы, другие же нацелены как можно больше пройти курсов, тренингов и даже получить второе высшее образование.

Отдельно выделяют сильные и слабые стороны молодых специалистов при трудоустройстве и уже не посредственной работе. С одной стороны очевидны преимущества молодежи: гибкий ум, чрезмерная активность и креативность, способность быстро адаптироваться к новым условиям. С другой стороны, отсутствие опыта, не готовность брать на себя ответственность негативно влияют на мнение работодателей о молодых специалистах.

На современном этапе трудоустройство и последующая занятость является частью жизни каждого человека, так как рано или поздно каждому молодому человеку необходимо сделать выбор не только куда пойти учиться, но и куда устроиться на работу. Для многих людей такой выбор, сделанный ещё в юношеские годы, прирастает в дело всей жизни. В Тульской области такие люди встречаются. В результате анализа научной литературы и собственного исследования на тему трудоустройство и занятость молодых были сделаны следующие выводы:

1. Не смотря на первоначальную схожесть понятий «трудоустройство» и «занятость», они несут под собой абсолютно разные смыслы. Если в первом случае это процесс поиска и оформления на работу, то во втором случае это уже не посредственно деятельность, которая может иметь различные формы, как занятость на работе, так и процесс образования, службы в армии и т. д.

2. Трудоустройство и занятость молодежи имеет ряд отличительных особенностей. Во-первых, основная форма занятости молодежи - это, как правило, обучение. Во-вторых, основными особенностями молодых специалистов при первом трудоустройстве является, поиск работы для получения дополнительных материальных средств.

3. В настоящий момент, государство активно поддерживает молодежь в вопросах трудоустройства и занятость. В первую очередь это выражается в таком государственном проекте как «Карьера», закрепленном в стратегии государственной политики, и других государственных учреждениях, способствующих трудоустройству молодежи.

4. Адаптация молодых специалистов это комплексное мероприятие по подготовке юношей и девушек к трудовой деятельности. Оно начинается ещё в школе, продолжается в вузе, но основная задача по адаптации молодых специалистов.

5. Одна из главных проблем для молодых специалистов - это конкуренция с уже опытными работниками. Как правило, работодатели отдают предпочтение специалистам уже со стажем. Поэтому при трудоустройстве, молодежи необходимо оперировать своими сильными сторонами: креативность мышления, быстрая адаптация к изменению событий, владение новейшими технологиями в области своей специальности.

Молодой специалист, впервые попадая на рынок труда сталкивается с огромным количеством проблем, начиная от того куда попробовать трудоустроиться и заканчивая проблемами, возникающими во время работы. Поэтому от того какая была проведена работа по адаптации молодого человека в школе, вузе и на работе, а так же от приложенных его собственных усилий бу-

дет зависеть и моральная удовлетворенность работника, и дальнейшее развитие фирмы, и даже процветание нашей страны.

Представлена актуальная практика по анализу аспектов трудоустройства в регионе молодых людей.

Трудоустройство и занятость молодых специалистов может быть успешно реализована при следующих условиях:

- При оказании поддержки молодым специалистам, в том числе работой специализированных служб: в Тульском государственном университете – Региональный центр содействия трудоустройству;
- Комплексном подходе в адаптации студентов к трудовой деятельности: государство - молодежные организации - вуз - школа - молодой специалист.

Практика построена на методологии комплексного анализа, предполагающего сочетание разных методов, взглядов и идей, каждый их которых не является самодостаточным, но приобретает качество взаимодополнительности. Основные методы исследования: сравнительный и ретроспективный анализ научной психологической, экономической и социологической литературы; интернет опрос, сравнительный анализ, а также методы статистической обработки информации по региону.

Результаты практики:

- Определены особенности трудоустройства молодых специалистов в Тульской области;
- Установлены причины возникновения проблем с трудоустройством и занятостью молодежи в регионе;
- Затронута тема адаптации студентов к трудовой деятельности на различных этапах её становления;

4. РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТА-ВЫПУСКНИКА В ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Сегодня трудоустройство для молодого человека является абсолютно новой социальной задачей, решение которой ложится на его плечи фактически без профессиональной поддержки Для Тульской области, характеризующейся её машиностроительными и оборонными традициями, трудоустройство на предприятия для молодого человека становиться жизненно важной задачей.

Молодые специалисты в значительной степени используют современные технологии, различные образовательные программы, профессиональную ориентацию для того, чтобы подготовиться к процессу трудоустройства. Однако использованием информационных технологий, в первую очередь – интернет, часто подменяет знания информацией, что не только не одно и тоже, но и, подменяя друг друга, фактически даёт обратную, негативную форму для молодого рекрута, который считая себя подкованным и подготовленным, реально является незащищённым. При этом различные образовательные программы не наполнены практикой, проводятся неквалифицированными специалистами с использованием неполных, недостоверных и неэффективных методик. Что же касается профессиональной ориентации, то последняя в большинстве случаев является формальной, у которой чётко просматривается самоцель, отсутствие целеполагания, и, как часто бывает, заменяется фактической агитаций.

Автор предлагает для молодёжи комплексное методическое издание (бумажное, интерактивное или мультимедийное), которое чётко, основано, выборочно представит основные момента трудоустройства. Реализация таких материалов возможно тиражированием через рекрутинговые мероприятия Регионального центра содействия трудоустройству Тульского государственного университета. Такие проекты призваны способствовать личностному росту участников в рамках состязательного участия и формирования уникального комплекта своих профессиональных компетенций, информации по себе, помочь им сориентироваться и самопрезентоваться в широких просторах реального рынка труда.

Новизна настоящей практики определяется тем, что подобные методические материалы комплексно нигде не представлены, в том числе в Тульском регионе, отличающимся своим машиностроительным, оборонным и технологическим содержанием.

Реализация результатов проекта позволит решить множество актуальных задач не только для выпускника, но и для образовательной организации, служб содействия трудоустройству населения (в т.ч. молодёжи), кадровых организаций и организаций-работодателей [3, 4, 14, 38, 59, 62, 82].

Поиск работы

Источники поиска работы

Все методы поиска работы, существующие на данный момент, можно объединить в 9 основных направлений**:**

1) Сайты и порталы по трудоустройству;
2) Кадровые и рекрутинговые агентства;
3) Объявления в печатных СМИ;
4) Доски объявлений (городские и в интернете);
5) Сайты компаний-работодателей;
6) Личные визиты в компании-работодатели;
7) Социальные сети и форумы;
8) Государственная (официальные) служба занятности;
9) Знакомства, родственные связи и рекомендации;

Советы по поиску работы

1) Поставь перед собой определенную и реальную цель.

Необходимо четко определить, чего именно ты хочешь и что для этого нужно сделать, планируя конкретные шаги и, осуществляя их. Определив для себя, какую работу ты ищете, объясните это всем вокруг. Чем больше людей будут помогать тебе, тем лучше.

Поиск работы необходимо вести системно, а не от случая к случаю, планомерно рассматривая все возможные варианты трудоустройства. Тем самым можно добиться хороших результатов.

Возможности трудоустройства и рекламируемые вакансии – это не одно и то же. Большинство вакансий никогда не рекламируются, но это не значит, что ты не можешь на них претендовать. Под «возможностью трудоустройства» понимается любая организация или частное лицо, которые могут предоставить работу. Составь список необходимых действий, веди дневник по поиску работы, записывая и анализируя все свои успешные и неуспешные действия.

2) Ищи работу интенсивно, используя для этого не менее 5 часов в день. То, как ты занимаешься поиском работы, является для большинства работодателей показателем того, как ты будешь относиться к самой работе. Не спеши отказываться от должности, которую тебе предложили вместо ожидаемой. Помни, что жизнь - искусство компромисса. Сославшись на неожиданность, попроси время на размышление, посоветуйся с друзьями и семьей, подумай о перспективе этого предложения.

3) Следи за собой все время, будь аккуратен, хорошо одетым, не забывай о хороших манерах - куда бы ты ни направлялся, где бы ни находился. Любая встреча может стать самой решающей в получении новой работы.

4) Постоянно продолжай поиск работы. Не прерывай поисков, если ты получил всего лишь обнадеживающее обещание возможного получения работы. Не время расслабляться и отвлекаться! Твое трудоустройство зависит от твоей активной позиции. Для того чтобы найти подходящее место, надо оце-

нить в среднем от пяти до десяти возможных вариантов. Не отказывайся от возможности приобрести новую профессию, повысить свою квалификацию.

5) Не бойся обращаться в небольшие организации, где работает менее 20 сотрудников. Именно там чаще всего появляются новые вакансии. К тому же общаться тебе придется непосредственно с работодателем, а не с «отделом кадров».

6) Планируй свои поиски работы так, чтобы все встречи, назначенные на день, проходили по возможности в одном районе. Это сэкономит твои время и силы.

7) Не бойся временной работы и разовых заработков. Они помогут тебе продержаться на плаву, пока ты не найдешь себе постоянного места работы.

8) Проявляй мягкую настойчивость, напоминая о себе работодателю через некоторое время. Спрашивай, не изменилась ли ситуация к лучшему с приемом на работу.

9) Не теряй время зря, пора действовать!

10) Еще раз напомню, что по вопросам профессиональной ориентации ты можешь обратиться в центр занятости населения по твоему месту жительства

Резюме

Требования к резюме

Размер резюме не должен превышать 1 лист А4. Это связано с особенностями человеческого восприятия. На рассмотрение одного резюме обычно тратится 15-20 секунд. За это время у человека сформируется первое впечатление о Вас, которое в большинстве случаев окажется и последним. Вы будете отнесены либо к категории «перспективных», либо к «совершенно неподходящим». Поэтому у Вас никогда не будет второго случая произвести первое впечатление. За 15-20 секунд менеджер, просматривающий Ваше резюме, должен получить конкретную информацию, демонстрирующую обоснованность Ваших претензий на рабочее место.

Специальные исследования показали, что в первую очередь работодатели обращают внимание на предыдущее место работы кандидата, во вторую — на его практический опыт (трудовой стаж), в третью — на его квалификацию. С предоставления этих данных и должно начинаться Ваше резюме.

Позаботьтесь о том, чтобы информация, которую в первую очередь будет искать работодатель, содержалась в начале Вашего резюме. Чем быстрее он найдет то, что ищет, тем выше шансы, что Ваше резюме успешно преодолеет этап первичного отбора и Вы получите приглашение на собеседование. Поэтому рекомендуется подготовить, по возможности, несколько вариантов резюме.

Для этого сохраните базовый вариант в виде компьютерного файла и, по мере необходимости, вносите в него необходимые коррективы. Например, изменяйте порядок следования отдельных пунктов в списке Ваших умений и навыков, смещайте акценты и изменяйте степень детализации, — в зависимости от того, что требуется конкретному работодателю. Так, если Вы техниче-

ский специалист, но хотите получить руководящую должность, акцентируйте внимание на управленческом опыте в Вашей трудовой биографии. Если Вы ищете рабочее место, которое в целом соответствует Вашей прошлой профессиональной деятельности, подготовьте резюме с акцентом на своих профессиональных достижениях и опыте. Если же Вы хотите устроиться на работу, которая не очень-то соответствует Вашей специальности, сместите акценты в сторону личных качеств и навыков, имеющих отношение к будущим служебным обязанностям.

Если Вы студент или выпускник учебного заведения и пока не имеете профессионального опыта — не отчаивайтесь. Вспомните свои учебные работы (диплом, курсовые работы, производственная практика, общественные проекты, в которых Вы принимали участие и т.д.). Не забудьте указать, какую именно работу Вы выполняли во время обучения. Побольше конкретной информации. Постарайтесь показать себя человеком, который уже имеет опыт и свои наработки.

При оформлении резюме в печатном виде используйте качественную бумагу, желательно белую или кремовую. Шрифт должен быть хорошо читаемым, как правило, в диапазоне от 12 до 14 пунктов.

Не увлекайтесь графическими рисунками, вычурными рамками, виньетками и прочей ерундой. Ни в коем случае не усложняйте текст аббревиатурами, которые, кстати, могут быть неизвестны работодателю. Полностью пишите названия школ, институтов и городов.

Используйте глаголы действия, характеризуя свой опыт: "устроил", "организовал", "наладил" и проч. Пользуйтесь краткими фразами и не увлекайтесь длинными словосочетаниями. Употребляя при необходимости специфические технические термины, позаботьтесь, чтобы они были понятны неспециалистам.

Не доверяйте компьютерному редактору. Обязательно перечитайте его текст вслух после написания, чтобы убедиться в отсутствии ошибок и двусмысленностей. Помните, что неразборчивое резюме чаще всего остается непрочитанным.

Не перегружайте его данными личного характера, а именно: сведениями о родственниках, вашем весе, росте, здоровье. Ни в коем случае не прилагайте к резюме свою фотографию (кроме тех случаев, когда это требует работодатель).

Работодатели отлично понимают, что если они затребуют рекомендации, то вы их предоставите. Поэтому не пишите в конце резюме: «Рекомендации прилагаются»

Основные блоки информации, часто используемые в резюме

1. Личные данные.

a) *Фамилия Имя Отчество*. Пишутся полностью.

b) *Дата рождения*. Можно с указанием полных лет в скобках. При прочих равных условиях предпочтение отдается кандидату в возрасте от 25 до 35 лет.

c) *Адрес места жительства*. Достаточно указать город и район проживания.

d) *Контактная информация*. Укажите 1-2 номера телефона с указанием типа связи (сотовый, домашний, рабочий) и периодом времени для звонка.

2. Цель резюме.

Указание должности, на которую Вы претендуете. Конечно, возможно указание нескольких смежных должностей, но крайне рекомендуется для каждой составлять свое резюме.

3. Образование.

В обратном порядке (т.е. начиная с последнего места учебы) по следующей схеме:

a) Дата поступления – дата окончания

b) Наименование учебного заведения, факультет

c) Полученная специальность, по диплому.

4. Опыт работы. В обратном порядке (т.е. начиная с последнего места работы) по схеме:

a) Дата приема – дата увольнения

b) Название фирмы, ее сфера деятельности

c) Название Вашей должности, если были – количество подчиненных

d) Описание Ваших функциональных обязанностей, уровень полномочий

e) Результат Ваших конкретных достижений

5. Дополнительное образование (если есть) – курсы, семинары, тренинги и т.п., по схеме:

a) Дата начала, количество часов или дата окончания

b) Название учебного заведения

c) Тематика образования

d) Полученная специальность

6. Дополнительные навыки. Уровень знания ПК, степень владения иностранными языками, наличие водительских прав, автомобиля и т.д. Указывается, то, что как Вам кажется необходимо для конкретной вакансии.

7. Личные качества. Укажите несколько, отличающих Вас от других, личностных черт, помогающих достичь нужных результатов в работе.

Когда Вы позвоните по интересующему Вас объявлению или в компанию, как правило, Вас попросят передать резюме по почте, факсу или e-mail. Выберите любой возможный для Вас способ, не навязывая личной встречи, не ссылаясь на то, что по почте долго, что у Вас нет ни факса, ни e-mail (эти услуги можно получить на центральном почтамте практически в любом городе). На собеседование Вас обязательно пригласят, как только будет необходимо, а к нему наниматель должен подготовиться. Принести резюме лично, в 9 из 10 случаев, Вам предложат, если за "постановку на учет в базу данных" Вы должны будете заплатить.

Составление резюме соискателем без опыта работы

Для недавних выпускников учебных заведений вполне нормально отсутствие официального опыта работы (т.е. без внесения записи в трудовую книжку).

Чтобы составить резюме без опыта работы, необходимо пройти несколько подготовительных этапов. Возьмите лист бумаги и приготовьтесь записывать.

Для начала вспомните все, чем Вы занимались во время обучения. Например: кружки, увлечения, хобби, есть ли у Вас какие либо награды за участие в конкурсах - грамоты, дипломы и пр.

Также не забывайте про каникулы – вспомните, например: посещаемые секции, поездки, общение с друзьями и т.д.

Теперь попробуйте описать свои увлечения (хобби). Например: рыбалка, спорт, знакомства, компьютер.

Подумайте, какими личными качествами Вы обладаете, какие навыки имеете.

Посмотрите на получившийся список и выберите из него все, что, с Вашей точки зрения, полезно указать в резюме для выбранной вакансии.

Размещение фото в резюме

Удачная фотография в резюме дает вам преимущество, но не является единственным условием! Некоторые компании ставят обязательным условием наличие в резюме фотографии. В этом случае, отнеситесь к этой необходимости со всей ответственностью. Выберете для своего резюме такую фотографию, которая отражает вас в наилучшем свете и подчеркивает ваши профессиональные навыки. В подавляющем большинстве случаев от соискателя требуется фотография для резюме анфас в деловом костюме. Примерно такая строгая фотография (рис. 4.1), которую вы делаете на документы. Но не доходите до крайности, не надо прикладывать фотографию, как на паспорт. Лучше всего цветная, но можно и черно-белый снимок. Не надо размещать в резюме фотографию, сделанную в домашнем интерьере на фоне разбросанных вещей (рис. 4.22).

Рис. 4.1.

Рис. 4.2.

Такое неудачное фото может перечеркнуть все положительные профессиональные качества.

Портфолио

Что такое портфолио и как его составить

Портфолио происходит от англ. portfolio – портфель или папка для документов. Сегодня словом портфолио называют список работ специалиста, представляющих его умения, навыки и знания с лучших сторон. Цель портфолио – убедить потенциального работодателя или клиента работать с Вами.

Обычно портфолио фрилансера сопровождается резюме, в котором указана информация об образовании и навыках работы специалиста, список предыдущих мест работы, рекомендации работодателей и клиентов, дополнительные навыки, профессиональные награды и победы в конкурсах.

Как правильно составить портфолио

Основа профессионального портфолио – грамотная презентация специалиста. Главная задача – доказать потенциальному клиенту, что без Вас ему не обойтись. Для этого достаточно показать, что Вы умеете качественно работать, вовремя сдавать проекты и знаете себе цену. В портфолио полезно добавить резюме или краткое сопроводительное письмо, в котором написать спокойным деловым тоном о преимуществах работы с Вами и Ваших деловых принципах.

«Документальное портфолио»

Этот раздел следует снабдить: всеми имеющимися у учащегося сертифицированными документами (естественно их копиями), подтверждающими личные успехи во всевозможной деятельности - дипломами участника олимпиад разных уровней, грамотами участника конкурсов и спортивных соревнований, сертификатами с разных курсов, результатами тестирований и т. д.;

«Курсы». В этом разделе упоминают о курсах, пройденных учеником с целью углубить и расширить знания в определенных дисциплинах (занятия иностранными языками, информатикой...). Следует приложить дипломы или сертификаты о прохождении обучения на курсах. Так же сюда указывают дополнительную деловую информацию (знание иностранных языков, компьютера, умение водить автомобиль и т. д.). Еще тут упоминают об интересах, предпочтениях, хобби и т. д.;

Желательно предоставление дипломов, грамот, сертификатов;

Собеседование

Структурированное собеседование (структурированное интервью)

Это один из самых популярных видов собеседования. Менеджер по персоналу в определенной последовательности задает вопросы кандидату. Вопросы самые типовые, на которые Вы, скорее всего уже отвечали во время написания своего резюме, или во время заполнения анкеты: какое у Вас образование?;

где раньше работали?; чем занимались?; почему хотите уйти?; чего ожидаете от новой работы?; и т. д. Цель данного вида собеседования - получить основные сведения об опыте и навыках соискателя и определить, обладает ли он необходимой квалификацией. Менеджер по персоналу будет оценивать, насколько кандидат на вакансию вписывается в корпоративную культуру компании, проверить, соответствует ли предоставленная соискателем информация действительности.

Ситуационное собеседование (кейс интервью)

Менеджер по персоналу задает соискателю гипотетические вопросы и просит рассказать, как он будет действовать в предложенной ситуации. Чаще всего на ситуационном собеседовании диалоги между менеджером по персоналу и соискателем начинаются с шаблонных вопросов такого плана:

- Что Вы сделаете, если…?
- Как Вы поступите, если…?

Ответы на данные вопросы специалист по кадрам сравнивает с эталонными, которые приняты за образец. Анализируя ответы на типовые ситуации (кейсы), менеджер по персоналу пытается составить более четкую характеристику личных и профессиональных качеств соискателя (искренность, личностные ценности и взгляды коммуникабельность, типичные модели поведения), Другими словами, менеджер по персоналу пытается предсказать, как претендент на данную должность будет действовать на новом рабочем месте.

Проективное собеседование (проективное интервью)

Во время проективного собеседования кандидата просят прокомментировать действия «других людей», попавших в проблемную ситуацию. Вопросы задаются в быстром темпе, чтобы кандидат отвечал первое, что приходит ему в голову. Цель данного вида собеседования - проверка личных качеств и моделей поведения кандидата. Дело в том, что, рассуждая о чужих действиях, человек склонен переносить на них свой собственный опыт. В этом случае соискатель, рассказывая о «других людях», невольно раскрывает свой психологический облик, как бы сам, попав в подобную ситуацию.

Примеры вопросов:

- За что можно уволить работника? (Проверка ценностей)
- Почему люди увольняются? (Проверка мотивации)
- Почему некоторые люди опаздывают на работу? (Проверка пунктуальности)
- Почему некоторые работники обманывают свое руководство? (Оценка честности) и т. д.

Поведенческое собеседование (интервью по компетенциям)

HR-менеджер подробно расспрашивает кандидата о его действиях в различных проблемных ситуациях, связанных с его профессиональной деятельностью, и пытается выяснить, как он поступал в таких случаях, попадая в те или иные обстоятельства. Цель данного собеседования - определить умение канди-

дата решать рабочие проблемы, которые могут возникать во время выполнения должностных обязанностей.

Рекрутер оценивает профессионализм претендента на данную должность и модели его поведения, выявляет наличие опыта в решении подобных проблем. Ответы раскладываются по шкалам (компетенциям)

Стрессовое собеседование (стрессовое интервью)

Менеджер по персоналу намеренно пытается создать конфликт, провоцируя соискателя. Задавая провокационные вопросы, HR-менеджер обращает внимание не на сам ответ, а на то, как кандидат реагирует на происходящее. Цель данного вида собеседования - оценить конфликтность и стрессоустойчивость соискателя.

Групповое собеседование (групповое интервью)

На групповом собеседовании присутствуют несколько соискателей, либо несколько менеджеров по персоналу. Чаще всего данная форма собеседования проводится с кандидатами на должности, требующие от сотрудника доброжелательности и общительности. Присутствие нескольких менеджеров по персоналу повышает объективность и качество собеседования и исключает предвзятую оценку кандидата. Присутствие нескольких кандидатов на вакансию позволяет менеджерам по персоналу охватить большое количество кандидатов, отсеять неподходящих претендентов на раннем этапе, выбрать лучшего, сэкономив время.

Подготовка к прохождению собеседования

Сначала подготовьте документы, которые могут понадобиться на собеседовании:

a) резюме в двух экземплярах;
b) паспорт;
c) диплом об образовании с вкладышем;
d) дипломы о дополнительном образовании, сертификаты об окончании курсов, удостоверения и т.п. (не следует брать с собой документы, не имеющие отношения к должности, на которую Вы претендуете).

Рекомендуем Вам заранее ознакомиться с информацией о компании, в которую Вы идёте на собеседование. Подключите все возможные каналы: зайдите на сайт компании в интернете, используйте деловые справочники, прессу или другие источники. Ознакомьтесь с направлениями деятельности и историей компании (год образования, этапы развития), изучите названия подразделений, запомните информацию о достижениях компании и т.п. Тем самым в ходе беседы с работодателем Вы сможете продемонстрировать серьёзность своих намерений. При этом даже если Вас не возьмут именно в эту компанию, Вы в любом случае расширите свой кругозор.

Наметьте маршрут поездки на собеседование, рассчитайте время, которое нужно затратить на дорогу, добавьте ещё запас времени (минут 30) на случай возможных транспортных затруднений, с которыми Вы можете столкнуться в

дороге. Можно предварительно съездить к месту проведения собеседования, если Вы сомневаетесь, что в назначенный день сможете быстро и без проблем найти нужное здание.

Продумайте ответы на вопросы работодателя на собеседовании, которые в том или ином виде обязательно прозвучат в ходе Вашего разговора:

- почему Вы ушли (решили уйти) с последнего места работы; где Вы сейчас работаете?
- почему Вы хотите работать именно в нашей компании?
- какую пользу Ваша деятельность как сотрудника может принести нашей компании?
- назовите свои самые большие достоинства и слабости как сотрудника;
- назовите Ваши самые большие достижения как специалиста; были ли у Вас неудачи в профессиональной деятельности, и какие они?

Прохождение собеседования

Постарайтесь прийти на встречу чуть раньше назначенного срока. Лучше вы подождете 10 минут в приемной, чем работодатель будет ждать вас полминуты. Опоздание на встречу, даже по не зависящим от вас обстоятельствам, на 99% перечеркнет все надежды на получение работы в этой компании.

Если вдруг все-таки такая ситуация произошла, вы чувствуете, что не успеваете к назначенному времени, обязательно позвоните по контактному телефону, извинитесь, объясните причину вашего опоздания и узнайте, сможет ли работодатель принять вас в этот же день чуть позже или есть возможность перенести встречу на другое время.

Если вы вообще решили не ходить на собеседование (передумали работать в этой компании, у вас другие срочные дела и т.п.) Обязательно позвоните работодателю и сообщите об этом, предварительно извинившись, что нарушили его планы. Пусть хорошее впечатление о вас, полученное в предварительной беседе по телефону, ничего не испортит! Входя в офис, обязательно поздоровайтесь, попросите сообщить о вашем приходе сотруднику, с которым у вас назначено собеседование. Если вас попросят немного подождать, не стоит возмущаться и воспринимать это как неуважение к себе. Запаситесь терпением и не теряйте чувство доброжелательности, с которым вы шли на встречу. Заранее отключите сотовый телефон, чтобы ничто не могло помешать вашей беседе.

Как войти

Если Вы входите в служебное помещение, не следует стучать в дверь. Довольно типичная ошибка, являющаяся переносом нормы бытового этикета на ситуацию делового общения. Просто откройте нужную дверь, осмотритесь, и выберите, к кому обратиться. А тот, кто стучится в дверь, невольно демонстрирует свою неуверенность, хотя это обычно является следствием незнания правил делового этикета.

Как правильно сесть

Иногда, когда Вам предлагают сесть, у Вас есть возможность выбора места, а иногда единственный предлагаемый Вам стул стоит не лучшим образом.

Например, так, что Вы оказываетесь к интервьюеру боком. Не нужно стесняться повернуть или переставить стул, создавая удобное пространство общения. Тот, кто ведет себя так, уже закладывает в голову интервьюера мысль о том, что тот имеет дело с кандидатом, достаточно уверенным в себе, инициативным, с организаторской жилкой. А тот, кто пассивно удовлетворяется неудобным местом, уже начинает производить жалкое впечатление.

Поза

Своей позой мы тоже формируем впечатление о себе. Иногда кандидат, пришедший с портфелем, папкой или сумочкой, держит это у себя на коленях. Лучше найти место и отложить свою сумку, освободив руки. Свободные руки могут пригодиться, когда Вы начинаете рассказывать и убеждать.

Поза должна быть достаточно открытой. Плохо, если руки все время соединены "в замок". Лучше, если они лежат на коленях или на столе (хотя бы одна рука). Старайтесь быть повернутым к интервьюеру, чтобы у него не возникло ощущение Вашей отстраненности.

Ноги лучше ставить прямо и уверенно, не скрещивая под стулом. Поза "нога на ногу" некоторым интервьюерам не нравится, будьте осторожны. В какой-то мере можно "зеркалить" позу интервьюера. Если он положил ногу на ногу, то и Вам, скорее всего, можно это сделать, если для Вас привычна эта поза.

Зрительный контакт

Некоторые придерживаются ошибочного мнения, что смотреть в глаза собеседнику неприлично. А некоторые просто не задумываются об этом. И во время собеседования слишком часто смотрят в потолок или в сторону, а не на интервьюера. Это одна из распространенных ошибок.

Информация передается от человека к человеку не только словами, но интонацией, позой, жестами, мимикой. Когда Вы внимательно смотрите на говорящего интервьюера, Вы включаете все каналы восприятия информации. Вы лучше поймете его. И произведете впечатление заинтересованного человека, уверенного в своих силах. А отведенный в сторону взгляд — это не только потеря информации, но и элемент жалкого внешнего вида.

Также очень важно смотреть на интервьюера, когда Вы говорите. Ваша речь становится более убедительной. Наблюдая за выражением лица, позой и движениями слушающего Вас человека, Вы легче можете понять, как он воспринимает Ваши слова. И при необходимости скорректировать свой ответ или рассказ.

Жестикуляция

Трудно убедительно говорить, если Ваши руки связаны. Но многие сами себя связывают, соединив, например, руки "в замок" или прилепив их к коленям. Умеренная и правильная жестикуляция делает Вашу речь более убедительной. Интересно, что жестикуляция тесно связана со зрительным контактом. Тот, кто не смотрит на собеседника, обычно не делает никаких полезных жестов. Но чаще позволяет себе "сорные" движения. Например, крутит в руках авторучку или теребит что-нибудь. "Сорные" жесты обычно, причем часто неосознанно, воспринимаются как признаки волнения и неуверенности кандидата.

Паузы

Тот, кто хочет хорошо и убедительно говорить, должен уметь держать паузы. Например, высказав одну или несколько мыслей, остановиться. И внимательно смотреть на собеседника, как бы ожидая от него обратной связи. Часто при этом может быть получена информация, позволяющая точнее построить дальнейший ответ или рассказ. А вот если Вы замолчали и смотрите в сторону или в пол, у собеседника может возникнуть мысль, что Вам нечего больше сказать. Так что правильная пауза должна сопровождаться правильной позой, правильным взглядом и правильным выражением лица.

Иногда интервьюер может паузой испытывать претендента на работу. Интервьюер задал вопрос, Вы ответили. Интервьюер молчит. Создается стрессовая ситуация. Тот, кто не выдерживает стресса, часто пытается что-то добавить, хотя на вопрос он уже ответил. Такое "дополнение" очень часто работает против кандидата. Нужно уметь выдерживать паузы, демонстрируя своим внешним видом спокойствие, внимание и готовность к продолжению беседы.

Мимика

Типичный американский призыв "Smile!", улыбайтесь. Работодатель скорее пригласит на работу благополучного победителя. Если Вы улыбаетесь, то у Вас больше шансов показаться именно таким человеком. А если Вы говорите все время со скучным или напряженным выражением лица, то у Вас меньше шансов произвести позитивное впечатление. Но, разумеется, все хорошо в меру. Не следует улыбаться непрерывно, это тоже плохо. Если же улыбка приходит на Ваше лицо достаточно частым гостем, в том числе в паузах, которые Вы делаете после Ваших ответов, это обычно воспринимается хорошо.

Тот, кто не только говорит правильные вещи, но и говорит эти вещи правильно, при прочих равных скорее произведет на работодателя хорошее впечатление и получит предложение работы.

Вопросы работодателю

Естественно, что характер ваших вопросов будет зависеть от рассматриваемой вами должности, от фактов, изложенных представителем работодателя в начале беседы. Однако в любом случае вам нужно ориентироваться на краткий перечень типичных вопросов, которые можно и нужно задавать в конце интервью, и уже на основании результатов конкретного собеседования вносить свои коррективы:

- Что будет входить в мои функциональные обязанности?
- Кому я буду подчиняться (кто и в каком количестве будет находиться в подчинении у меня)?
- Какова продолжительность испытательного срока?
- Каковы имеются бонусы и льготы (корпоративное обучение, оплата мобильной связи, обедов, предоставление служебного автомобиля и т.п.)?
- В течение какого времени я должен ожидать решение по моей кандидатуре? Каким способом лучше с вами связаться?

Порядок оформления документов при приеме на работу

Паспорт

В первую очередь Вы должны иметь при себе общегражданский паспорт. В случае отсутствия паспорта его может заменить другой документ, удостоверяющий Вашу личность, в котором есть Ваша фотография, - загранпаспорт или водительские права.

Регистрация по месту пребывания

Отдельно стоит сказать о регистрации по месту пребывания. Согласно Трудовому кодексу РФ работодатель не вправе отказывать в трудоустройстве гражданину, не имеющему регистрации, за исключением иностранных граждан. На практике же компании редко принимают на работу персонал без регистрации, особенно если должность предполагает материальную ответственность. Советуем Вам решить этот вопрос заранее: выяснение отношений на стадии оформления на работу - не лучший способ делать карьеру.

Трудовая книжка

Официальное трудоустройство подразумевает наличие у сотрудника трудовой книжки (в соответствии со ст. 66 ТК РФ трудовая книжка должна быть у каждого сотрудника, проработавшего в организации более 5 дней, если это место работы для него основное). Помните, что работодатель не имеет права требовать у Вас трудовую книжку, если в данную организацию Вы устраиваетесь по совместительству. Если это Ваше первое место работы, специалист по работе с кадрами оформит для Вас такой документ.

ИНН и пенсионное свидетельство

Действующее законодательство не обязывает гражданина, не являющегося индивидуальным предпринимателем, получать индивидуальный номер налогоплательщика. Соответственно, требовать от Вас наличия ИНН работодатель не вправе. Но если Вас всё же просят предъявить такой документ, его можно быстро оформить в налоговой инспекции по месту жительства. А вот оформление страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, если Вы устраиваетесь на работу впервые, — это забота работодателя.

Документы воинского учёта

Документы воинского учёта являются обязательными к предъявлению для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (в нашей стране это мужчины в возрасте от 18 до 27 лет). Для призывников это удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу. Граждане, пребывающие в запасе, должны предъявить военный билет или временное удостоверение, выданное взамен военного билета.

Дипломы и свидетельства

Документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний нужны при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. В случаях, когда Вы устраиваетесь на работу не по специальности, в таких документах нет необходимости.

Медицинская книжка

Медицинская книжка нужна только работникам определённых сфер деятельности – торговли, образования, медицины, общепита. Оформляется этот документ центрами государственного санитарно-эпидемиологического надзора. Помните, что если Вы претендуете на работу в торговле, детских учреждениях и т.п., то отсутствие у Вас медкнижки будет причиной для отказа в оформлении на работу.

В отдельных случаях с учётом специфики работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Напоминаем Вам, что перечень всех необходимых для заключения трудового договора документов закреплён в Трудовом кодексе (статья 65). Требовать от Вас какие-либо другие документы, не входящие в этот список, работодатель не вправе.

В соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами последнего поколения обучающаяся молодёжь формирует у себя профессиональные компетенции: помимо известных и незаменимых знаний, умений и навыков также разносторонние личностные характеристики. Здесь включены способности учиться, представляться, работать в новых условиях, разговаривать, управлять, прогнозировать, в общем, быть Человеком и профессионалом. Именно в этом кроется важная потенциальная возможность подготовки специалистов в условиях перемен рынка труда и других проблем, поджидающих выпускника профессионального образовательного учреждения. Важным качеством студента по окончании профессионального образовательного учреждения становится его мобильность и профессиональность при поиске работы, вхождение в новую должность и новый коллектив. Смена работы, переподготовка, личностное совершенствование, перестройка – важные спутники молодого рекрута. Оценка таких способностей весьма востребована как образовательными учреждениями и организациями-работодателями.

Актуальность практики обусловлена потребностью большей профессиональной квалификации выпускник при его трудоустройстве на основе методической поддержки, создания реальных условий последующего трудоустройства в конкурсном формате.

Новизна практики определяется тем, что подобные методические материалы комплексно нигде не представлены, в том числе в Тульском регионе, отличающимся своим машиностроительным, оборонным и технологическим содержанием.

Реализация результатов практики позволяет решить множество актуальных задач не только для выпускника, но и для образовательной организации, служб содействия трудоустройству населения (в т.ч. молодёжи), кадровых организаций и организаций-работодателей.

Теоретическая значимость работы определена разработкой уникальной методической поддержки трудоустройства молодёжи – студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций. Предлагаемые методические материалы чётко структурированы, обладают мультипликативностью, способностью трансформироваться под реальные условия конкретной конъюнктуры рынки. Разработанные методические материалы обладают новизной и актуальностью.

Практическая значимость обусловлена непосредственной разработкой и представлением методических материалов, их региональным охватом. Это обеспечивает создание позитивных условий для становления на профессиональном поприще молодёжи в Тульской области.

5. СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЁЖИ ЧЕРЕЗ ВОЗМОЖНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ

Трудоустройство выпускников высших и профессиональных образовательных организаций (вузов, колледжей, техникумов, профессиональных образовательных центров) – важнейший элемент системы длительного процесса непрерывной профессиональной подготовки, важный как стартовая ступень построения карьеры молодого специалиста. Сегодня это не только вопрос качества работы вуза, ссуза и пр. ПОО, но и незыблемая основа благосостояния большинства людей, общества в целом. Включение в профессиональную деятельность выпускников поддерживает экономическую и социальную стабильность, способствует плодотворной интеграции молодых людей в рыночное пространство, в функционирование хозяйствующих субъектов.

Различные варианты рекрутинговой социализации [5] как гармонического вхождения молодёжи в профессиональную карьеру, причём осуществляемую для молодой личности на протяжении долгого времени, предусматривают работу организаций на современном уровне. Для этого предусматривается полная и комплексная интерактивная компонента работы соответствующих организаций – служб, центров, сообществ для достижения результата эффективного содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда и месту работы.

Актуальность проекта обусловлена тем, что вопрос содействия трудоустройству молодёжи осуществляется в рамках достаточно популярной и распространённой среды – социальных сетей. Многие современные процессы для молодёжи осуществляются именно в ней. Например: общение, информирование, материалопередача, фотоотчёты, обучение, квалификационная и социальная оценка и прочее. При всех негативных компонентах нельзя отказываться от этой среды, так как в условиях комплексных проектов, к которым относиться и настоящая работа, возможно позитивно содействовать занятости молодёжи, её профессиональной ориентации, профессионального диагностирования, непосредственного трудоустройства и других сопутствующих процедур.

Особенно актуальной является оценка эффективности такого проекта в целом и на конкретном примере – работе Регионального центра содействия трудоустройству через социальные сети.

Новизна проекта определяется комплексным подходом к оценке проблематике и разработке конструкции страницы центра в социальной сети в рамках эффективной работы.

Трудоустройство через социальные сети. Что это даёт?

В век современных технологий наша социальная жизнь большей частью проходит онлайн. Практически у каждого человека есть свой аккаунт, а то и не один, в популярных социальных сетях, таких как Facebook, Vkontakte, Instagram, OK.ru, Twitter и другие.

Мы публикуем там наши фотографии, освещаем какие-то важные события нашей жизни, ищем и добавляем друзей, подписываемся на различные новостные рассылки и интересные странички. Это позволяет наблюдать за жизнью людей и узнавать их предпочтения и интересы, при этом не обязательно быть знакомыми с ними в реальной жизни.

Теперь сложно быть анонимным, и поэтому социальные сети становятся частью вашей самопрезентации при трудоустройстве. На сегодняшний день проверка социальных сетей кандидатов на рабочее место является привычным способом сбора информации о потенциальных работниках, а в некоторых организациях при заполнении анкеты соискателя вас даже могут попросить указать ссылку на вашу страничку в социальных сетях. Отсутствие странички или незаполненный профиль может Вас охарактеризовать как человека некоммуникабельного, скрытного либо отставшего от жизни.

Понимание того, что менеджеры по персоналу могут изучать ваши фотографии и вашу жизнь вне работы, может вызвать в вас бурю негатива, но взгляните на это по-другому.

Во-первых, это может сэкономить ваше время, т.к. на основе ваших предпочтений, интересов и личностных качеств, кадровик быстро поймет: подходите вы ему или нет, и не будет звать вас на собеседование, которое вы заведомо не пройдете.

Во-вторых, вы точно так же можете получить исчерпывающую информацию о сотрудниках, которые работают в организации, о самой организации, ее жизнедеятельности и корпоративной культуре, почитать отзывы об условиях работы и выполнении договорных обязательств, а также о репутации компании. Это поможет вам избежать встречи с недобросовестным работодателем.

В-третьих, вы можете использовать свои социальные сети как саморекламу, поработав немного над имиджем своей странички и тем самым создавая себе конкурентное преимущество.

Для того чтобы использовать социальные сети как инструмент self-маркетинга, вам необходимо учесть следующие моменты:

Сколько у Вас друзей и кто они? Эйчары глядя на ваш frend-лист могут сделать выводы о вашей коммуникабельности и, о том какой вы человек, ведь недаром говорят: «Скажи, кто твои друзья и я скажу кто ты». О ваших приоритетах и предпочтениях расскажет ваш круг общения. Кроме этого, можно узнать, насколько вы приятны и интересны в общении через количество комментариев и подписчиков на вашей странице.

Фотография на главной страничке. Фотография на главной страничке вашего профиля обычно отражает текущее настроение и наше видение себя. Если вы ищете работу в серьезной компании, вам следует убрать эпатажную

фотографию и поставить снимок, запечатлевший серьезного делового человека. Кроме этого необходимо проверить все свои фотоальбомы на наличие компрометирующих фотографий. Это сослужит вам добрую службу в будущем, когда вы будете развиваться в своей карьере и будете дорожить своей репутацией.

Ваши статусы и посты. Ваше стремление поделиться своими идеями, мыслями, чувствами, открытиями и новостями позволяет много узнать о вас как о человеке: насколько широкий у вас кругозор, какие у вас ценности, что вас вдохновляет и мотивирует, каков ваш уровень грамотности и умеете ли вы выражать свои мысли письменно. Из постов и статусов, можно сделать выводы о распорядке дня и образе жизни, о вредных привычках и культуре общения.

Репосты. Через репосты менеджеры по персоналу легко могут узнать о том, какое место профессиональные интересы занимают в вашей жизни. Интересуетесь ли вы профессиональными статьями и книгами, делитесь ли инструментами и секретами мастерства. «Держите ли вы руку на пульсе» и отслеживаете ли новые веяния в свой профессиональной отрасли.

Содержание нашей жизни доступно теперь всеобщему обозрению, благодаря интернету. И если вы хотите занять в этой жизни определенное место, создавайте свой имидж и репутацию уже сейчас.

Статистика интернет-трудоустройства

Согласно результатам исследования в России каждый четвертый соискатель использует Интернет для поиска работы. При этом весьма немногие из респондентов (1%) заявили, что устроиться на текущую работу им помогли контакты в социальных сетях.

Самым популярным способом поиска работы в мире являются объявления на специализированных онлайн-ресурсах — такого мнения придерживаются 26 % участников опроса. Около 22 % респондентов находят работу по рекомендациям друзей знакомых, 17% опрошенных получают прямые приглашения от работодателя, и такое же число устраивается на работу через рекрутинговые агентства. Практически 7 % респондентов откликаются на вакансии в печатных изданиях, и только у 1 % участников опроса получилось найти работу с помощью общения в соцсетях.

В России картина несколько отличается. Почти треть участников исследования — 29 % — находят работу по рекомендации, далее по популярности следуют приглашения непосредственно от работодателей — так ответили 26 % опрошенных. И только на третьем месте онлайн-порталы с банком резюме и вакансий — так ищут работу 25 % респондентов. Через кадровые агентства в нашей стране трудоустраивается наименьшее количество участников опроса — 8 %.

Соцсети пользуются безусловной популярностью: 66 % респондентов в России отметили, что ежедневно проводят в них до 1 часа, еще 11 % участников исследования тратят 1–2 часа, 6 % — более 2 часов день. Только 18 % опрошенных отметили, что вообще не используют социальные медиа. С точки зрения рекрутмента, данные исследования позволяют утверждать, что на сего-

дняшний день социальные сети не являются активным каналом поиска как соискателей, так и работодателей. В России, как и в мире в целом, не более 1 % кандидатов трудоустроились благодаря общению в социальных медиа. Соответственно, 80 % пользователей, принявших участие в исследовании, в принципе не рассматривают такие ресурсы как инструмент целенаправленного поиска новой работы.

Что касается российской части интернет-аудитории, которая все же использует социальные медиа для развития своей карьеры, то Facebook в качестве инструмента выбрали 24 % участников исследования. В блогосфере работу ищут 22 % опрошенных, в сети LinkedIn — 14 %. Около 37 % респондентов используют местные популярные интернет-ресурсы (в России это — «Одноклассники», «В Контакте» и другие). Еще 2% опрошенных пытаются трудоустроиться с помощью Twitter.

Несмотря на то, что большинство не считают социальные медиа эффективным HR-инструментом, многие пользователи учитывают тот факт, что личные данные в сети могут тем или иным образом повлиять на развитие карьеры. В частности, 17 испытывают беспокойство по поводу того, что материалы с личной страницы могут повредить их карьере. 35% сознательно подвергают цензуре содержание своей страницы в социальной сети именно потому, что хотят избежать возможных проблем с работой.

Правила для групп в социальных сетях

Уже сегодня для многих предприятий и частных лиц интернет является основным источником получения оперативной информации, как оповестительной так и новостного характера и рекламного. Интернет также стал и одним из важных инструментов.

Группа должна быть более информативна, активна, добавлять на страницу полезные ссылки, создавать отдельное мероприятие Вконтакте приглашать участников, анализируя эффективность события. Группа и веб – сайт должны быть удобны в поиске.

Наличие связи с руководителями группы, веб – сайта (номера телефона организации и личные).

Анализируйте статистические данные. Просматривать статистику в группе Вконтакте, упоминания, время активности просмотра группы участниками, с какими событиями связано, с чем связано. В разделе «Статистика страницы» администратору паблика доступны вкладки «Посещаемость», «Охват» и «Активность». На вкладке «Посещаемость» уделяйте внимание данным о просмотрах и уникальных посетителях. Следите за возрастными характеристиками аудитории и географией посещений. Также вам нужны данные об источниках переходов и подписавшихся/отписавшихся пользователях. Данные о количестве вступивших и вышедших из группы пользователей доступны в стандартном статистическом отчете. Вкладка «Охват» поможет оценить, сколько пользователей просматривают ваши публикации. Вкладка «Активность» поможет вам оценивать поведение пользователей.

Рекламируйте страницу на корпоративном сайте. Рекламируйте страницу в рассылке. Упоминайте страницу «Вконтакте» в почтовой рассылке.

Проводите опросы. Опросы повышают вовлеченность аудитории. Чтобы создать опрос, в поле публикации выберите меню «Добавить — опрос». Используйте анонимные опросы, чтобы пользователи охотнее принимали в них участие. Опубликуйте на сайте социальный виджет, который поможет посетителям подписываться на страницу «Вконтакте».

Публикуйте развлекательный контент. Не стоит ограничиваться официальным контентом. Публикуйте смешные фото, демотиваторы, мемы, видео розыгрышей. Побольше визуального контента. Пользователи «Контакта» это любят.

Поздравляйте подписчиков с праздниками. Вы можете публиковать тематический контент, дарить подарки и писать поздравления.

Напишите статью «5 причин присоединиться к нашей группе Вконтакте». Перечислите все причины, по которым пользователям стоит присоединиться к вашей странице «Вконтакте» (их может быть не 5, а гораздо больше).

Добавлять как можно больше ссылок различных компаний, взаимодействовать активно, давать возможность выкладывать их информацию на стене группы, стимулировать участников самостоятельно публиковать посты и начинать дискуссии, наличие обратной связи: комментарии, дискуссии.

В раздел обсуждения стоит добавить тему «помощь юриста», «помощь психолога» для информирования студентов о возможностях по трудоустройству.

Выкладывать дипломы о достижениях, высказывания, размещать как можно больше символики в проведениях мероприятий, которая будет способствовать лучшей узнаваемости и восприятию организации.

Укажите URL страницы в контактных данных на личной странице. Это поможет вам привлекать подписчиков, заинтересовавшихся вашим личным профилем.

Для более высокого привлечения участников стоит публиковать интересный и полезный контент. Публикации контента — это ваш основной инструмент привлечения подписчиков и продвижения группы «Вконтакте». Вы можете анонсировать публикации с корпоративного сайта или блога. Публикуйте рекламу в сообществах, популярных среди представителей вашей целевой аудитории. Позаботьтесь, чтобы промо-пост был интересным для аудитории.

В веб – сайте не хватает фотографий, картинок в новостях, расширить партнеров, пополнить сайт фотографиями руководителей организации и их контактов, расширить подбор документов в виде бланков.

Шаги по поиску работы через социальные сети

Популярность социальных сетей растет с каждым годом. В последнее время они стали использоваться не только для общения с друзьями и новых

знакомств, но и для создания деловых связей. Поиск работы в социальных сетях также доказал свою эффективность.

По сути, основной успеха такого варианта трудоустройства заключается в том, что размещая свое резюме в социальной сети, вы не только привлекаете всех друзей по сообществу к своему поиску, но и можете надеяться на установление непосредственного контакта с потенциальным работодателем.

Итак, каковы же основные шаги к поиску работы через социальные сети?

Шаг 1. Организация рассылки резюме всем вашим друзьям с просьбой оказать содействие в трудоустройстве.

Шаг 2. Написать сообщение на своей главной странице (в своем статусе, на стене) об активном поиске работы. Желательно там же указать ссылку на страницу, где можно ознакомиться с вашим резюме. В этом случае к вашему поиску работы будут привлечены не только ваши друзья, но и друзья друзей или вовсе незнакомые люди.

Шаг 3. Вступайте и активно участвуйте в профессиональных и тематических сообществах. Присоединяйтесь к он-лайн обсуждениям вопросов, касающихся вашей специализации. Постарайтесь заработать себе хорошую репутацию среди своих виртуальных собеседников, возможно среди них будет ваш будущий работодатель или сослуживец. Более того, вы можете сами искать в социальных сетях страницы интересующих вас компаний, или их представителей, отправлять им свое резюме, добавлять «в друзья», оставлять комментарии. Другими словами поиск работы через социальные сети требует постоянной деятельности, а пассивное ожидание предложений вакантных рабочих мест не принесет желаемого результата.

Если в поиске работы вы решили прибегнуть к помощи социальных сетей, то придется отредактировать собственную страницу. Ведь вполне возможно потенциальный работодатель захочет с ней ознакомиться. Для того чтобы ваш аккаунт производил благоприятное впечатление необходимо удалить с него всю информацию, которая может характеризовать вас с негативной стороны. Удалите или закройте доступ к тем фотографиям, которые могут скомпрометировать вас в глазах работодателя. Также стоит поступить с записями, комментариями и группами. Добавьте на личную страницу сведения о своих интересах и увлечениях, которые могут зарекомендовать вас как интеллектуального, коммуникабельного человека с активной жизненной позицией. Если вы имеете ограничения по состоянию здоровья, которые влияют на трудоспособность, то лучше сообщить об этом потенциальному работодателю через резюме или свой профиль в социальных сетях.

Даже если вы искали работу традиционным способом через биржу труда или на сайтах по трудоустройству, успешно прошли собеседование и ждете приглашения на работу не забудьте на всякий случай отредактировать свою страницу. Многие кадровые службы проверяют соискателей вакантных должностей через социальные сети.

Не стоит забывать и про профессиональные социальные сети («Мой круг», «Профессионалы» «E-xecutive»), которые позволяют пользователям не

только разместить резюме, но и общаться между собой, устанавливать деловые связи.

Необходимо сказать о достоинствах такого варианта поиска работы.

1. Особенно удобно воспользоваться социальными сетями в целях трудоустройства фрилансерам и обладателям творческих профессий, которые могут разместить на своих страницах неограниченное количество образцов их работ. Другими словами такое можно использовать свой аккаунт как виртуальное портфолио.

2. Социальные сети предоставляют возможность соискателю и работодателю найти друг друга в неформальной обстановке. Обсуждая в сообществах актуальные профессиональные темы, или активно включаясь в беседы по любой другой тематике вы вполне можете дискутировать со своим будущим руководителем.

3. Общение соискателя и потенциального работодателя в социальных сетях способствует возникновению большего доверия между ними. Ведь личная страница в соцсетях часто говорит больше, чем резюме.

4. В социальных сетях информация распространяется очень быстро и если повезет, то и процесс трудоустройства не займет много времени. Порой достаточно только разместить статус о поиске работы и ссылку на резюме и вскоре можно получить желанный отклик работодателя. Но все же лучше быть активным соискателем и самому искать в сетях страницы компаний, своевременно откликаться на их вакансии.

Несмотря на все преимущества трудоустройства через социальные сети, все же лучше сочетать его с другими более традиционными способами поиска работы. Поскольку самым существенным недостатком поиска вакансий при помощи социальных сетей является то, что рекрутеры в России пока еще не часто прибегают к такому способу подбора персонала. Поэтому только используя все возможности (страницы в соцсетях, сайты трудоустройства, биржа труда ярмарки вакансий, помощь друзей и знакомых и пр.) можно рассчитывать, что желаемая рабочая вакансия найдется в ближайшее время.

Эффективность использования социальных сетей в рекрутинговой социализации

Положение работника на рынке труда напрямую связано не только с характеристиками его в условиях, не имея достоверной информации и возможности опереться на закон при защите индивидуального человеческого. В силу этого определенное значение для изучения рынка труда имеет анализ процесса поиска рабочих мест изучения каналов, при помощи которых происходит трудоустройство на те или иные рабочие места.

Исследованию каналов трудоустройства на рынке труда посвящен ряд работ теоретического и прикладного характера. В них затрагиваются вопросы, связанные с анализом детерминант, определяющих выбор каналов поиска работы как в целом, так и для отдельных групп, на результативность поиска работы, приводятся сравнительные оценки результативности использования различных

каналов трудоустройства с позиций соискателей рабочих мест и работодателей. Результативность оценивается как при помощи объективных показателей (факт трудоустройства, качество подбора), так и на основе субъективных мнений респондентов.

Очевидно, что за годы реформ каналы поиска работы российскими работниками претерпели существенные изменения. Среди наиболее очевидных можно назвать снижение значимости института распределения и, как следствие, количества трудоустроившихся по направлениям, полученным по окончании учебного заведения. С другой стороны, появление посредников на рынке труда – службы занятости и рекрутинговых агентств – сформировало новый канал трудоустройства, не характерный для прежней экономической системы. Но изменение каналов трудоустройства не исчерпывается отмеченными обстоятельствами.

Отличительной особенностью экономики России многие исследователи называют слабость формальных институтов рынка труда, а также высокую асимметрию информации. В таких условиях прибегают к использованию социальных сетей, в границах которых циркулирует более надежная и проверенная информация о потенциальных участниках сделки по сравнению с информацией, доступной при использовании официальных каналов. Именно поэтому логично предположить, что трудоустройство, связанное с использованием социальных сетей, является на рынке труда основным.

Вероятно, использование социальных сетей может не только повышать возможность трудоустройства, на что указывают, в частности, работы Г. Холзера, Дж. Монтгомери, С.Ю. Рощина и К.В. Марковой, но и способствовать росту качества занятости. Согласно выводам М. Грановеттера, лица, нашедшие работу при использовании личных связей, получают более высокую заработную плату по сравнению с остальными. По некоторым данным, имеет значение не только использование личных связей, но и сила социальных сетей, вовлеченных в процесс поиска работы. В соответствии с теорией социального капитала включенность в состав открытых социальных сетей и увеличение социальных контактов дает потенциальному работнику преимущества при трудоустройстве. При этом наиболее эффективны слабые социальные сети, которые позволяют индивиду получить информацию о большем числе рабочих мест. Напротив, сильные социальные связи ограничивают возможности получения высокооплачиваемой работы, поскольку в таких сетях циркулирует ограниченная и повторяющаяся информация. Этот вывод подтверждается исследованиями Ю. Эриксена и У. Янси. Согласно их данным, более высокую заработную плату имеют именно работники, получившие свое рабочее место при использовании слабых сетей.

Поскольку российский рынок труда обладает явными отличиями от рынков труда западных стран, имеет смысл проверить, подтверждаются ли эти выводы в России. Согласно сформировавшемуся общественному мнению, одним из условий приема на хорошую, высокооплачиваемую работу часто является наличие родственных или дружественных отношений (т.е. включенность в сильные социальные сети).

Кроме того, эффективность сетей во многом зависит от того, какими ресурсами располагает индивид и какие ресурсы имеются в сети.

«Сила слабых сетей» на рынке труда определяется возможностью установления связей с лицами, занимающими высокие позиции в профессиональной и должностной иерархии. Поэтому в условиях высокой дистанции власти в РФ можно ожидать выгод от использования слабых социальных сетей преимущественно для работников относительно высоких должностей и уровней квалификации.

Региональный центр содействия трудоустройству в социальной сети

Изучив все многообразные стороны вопросы социальных сетей, предложено их применение к развитию процесса рекрутинговой социализации через работу Регионального центра содействия трудоустройству Тульского государственного университета, а именно, в функционировании страницы в социальной сети Вконтакте.

Центр помогает студентам стать более активными и мобильными в профессиональном и социальном смысле, представляет необходимую информацию студентам и выпускникам вуза о том, как найти работу и разобраться в системе отношений на рынке труда, как правильно произвести оценку своего профессионального потенциала и уровня собственных профессиональных притязаний [3, 6, 88].

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;
- 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.

Использование возможностей социальных сетей для решения задач Центра позволяет на современном уровне обеспечить дополнительную информационную поддержку Центра: дублирование заявки на вакансии, представление актуальная информация и новостей (в том числе в видео и фото формате) о проведенных мероприятиях Центра, организация мгновенной обратной связи.

На рис. 5.1 представлен общий вид страницы РЦСТ.

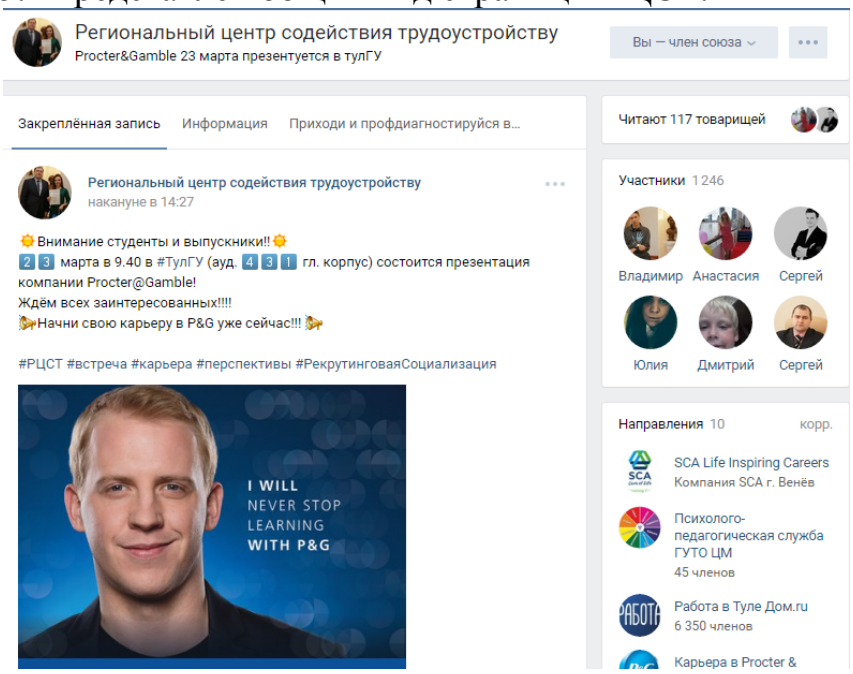

Рис. 5.1. Страница Центра в социальной сети «ВКонтакте»

Общая качественная оценка эффективности представлена на рис. 5.2-5.4.

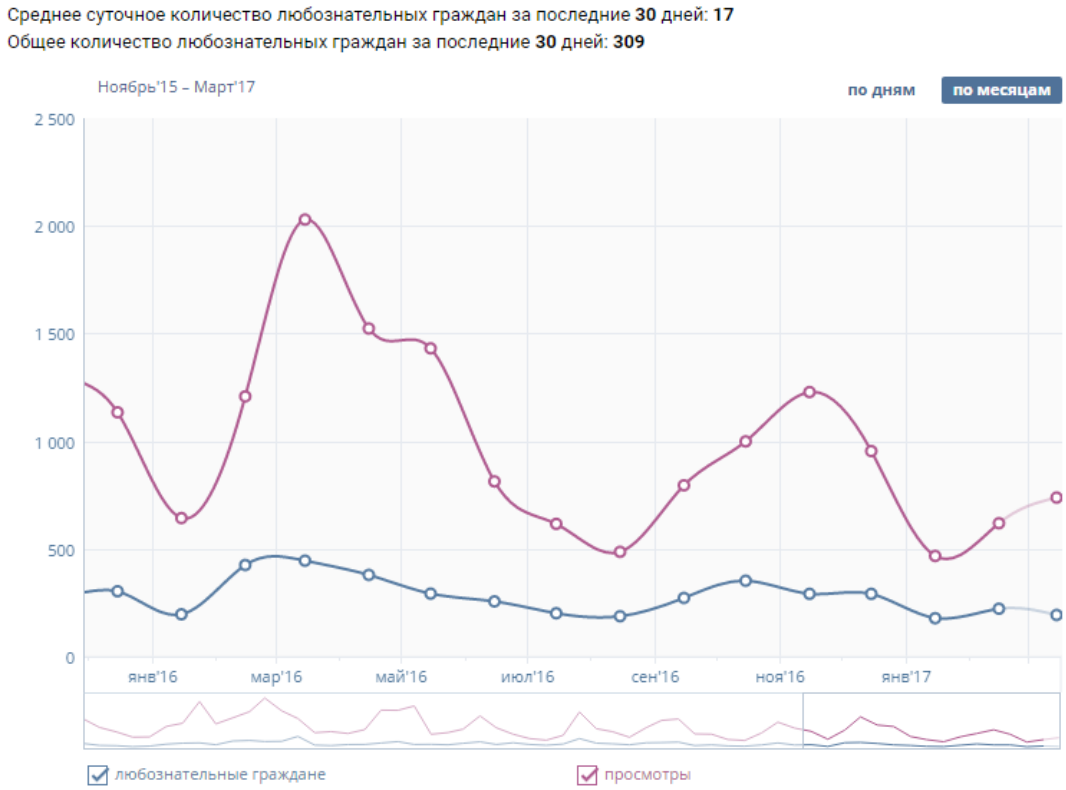

Рис. 5.2. График количества посетителей и просмотров страницы

Представленная на рис. 5.2 диаграмма наглядно отражает обратную связь и мнение посетивших страницы студентов и выпускников о ресурсе и работе Центра в целом.

На рис. 5.3 подтверждается высокая социальная активность группы для молодёжи.

Акцент на региональный уровень подтверждается рис. 5.4.

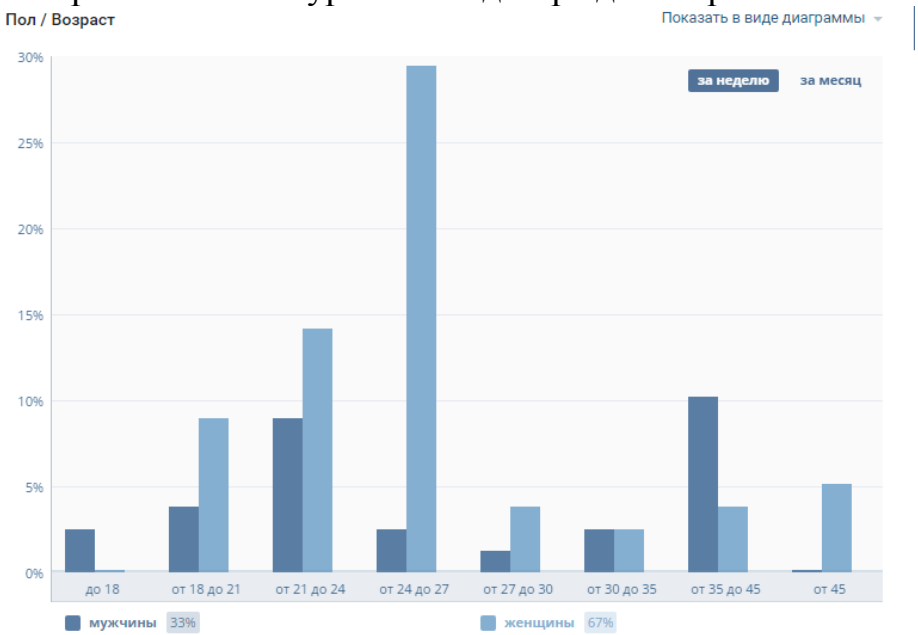

Рис. 5.3. Возрастная характеристика участников группы в социальной сети»

город	количество
Тула	66.67%
Тула	8.69%
Новомосковск	4.36%
Москва	1.89%
Кимовск	1.10%
Другие	17.29%

Рис. 5.4. География участников группы

Анализ эффективности группы, количества участников (более 1240 человек), показывают реальную эффективность реализации у рекрутинговой группы политики присутствия и функционирования в социальных сетях.

В современном мире как одной из важнейших проблем, так и незыблемой основой благосостояния большинства людей является успешное трудоустройство. Но в реальных условиях недостаток экономической и социальной стабильности мешает плодотворной интеграции молодых людей в рыночное пространство и затрудняет результативный выход на рынок труда даже образованной молодежи.

Представленный актуальный проект осуществляет содействие трудоустройству молодёжи и осуществляется в рамках достаточно популярной и распространённой среды – социальных сетей. Многие современные процессы для молодёжи осуществляются именно в ней. Например: общение, информирование, материалопередача, фотоотчёты, обучение, квалификационная и социальная оценка и прочее. При всех негативных компонентах нельзя отказываться от этой среды, так как в условиях комплексных проектов, к которым относиться и настоящая работа, возможно позитивно содействовать занятости молодёжи, её профессиональной ориентации, профессионального диагностирования, непосредственного трудоустройства и других сопутствующих процедур.

Особенно актуальной является оценка эффективности такого проекта в целом и на конкретном примере – работе Регионального центра содействия трудоустройству через социальные сети.

Новизна практики определена комплексным подходом к оценке проблематике и разработке конструкции страницы центра в социальной сети в рамках эффективной работы.

Реализация представленных задач уже осуществляется перед автором как работником центра по содействия трудоустройству, а также является перспективной.

В общем, настоящий проект создаёт условия эффективного трудоустройства и адаптации к рынку труда студентов и выпускников профессиональных образовательных учреждений.

СПИСОК ЦИТИРУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Автоматизация статистического контроля качества пищевой продукции в массовых производствах / А.С. Горелов [и др.]. Тула: Изд-во ТулГУ, 2009. 92 с.
2. Автоматизация статистического контроля качества пищевой продукции в массовых производствах / А.С. Горелов [и др.]; под научной редакцией В.В. Прейса. Тула Изд-во ТулГУ, 2011. 140 с.
3. 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.
4. 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.
5. Бирюкова Н.Ю., Морозов В.Б. Словарь терминов и определений по трудоустройству; научно-методическое пособие. Тула: РЦСТ ТулГУ, 2012. 56 с.
6. 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.
7. 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.
8. Горелов А.С., Лисицын С.А., Морозов В.Б. Статистическое исследование точности работы дозаторов роторной машины для розлива водок // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-1. С. 133-138.
9. Горелов А.С., Морозов В.Б., Сапронов П.В. Структурирование в технологической системе отбора и подготовки проб продукции и сырья пищевой и перерабатывающей промышленности // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2012. № 2. С. 345-355.
10. Горелов А.С., Прейс В.В., Сосков В.Б. Принципы построения интегрированной системы автоматизированного статистического контроля качества машиностроительной продукции // СТИН. 2007. № 12. С. 2-5.
11. Горелов А.С., Прейс В.В., Сосков В.Б. Теоретические основы синтеза структур автоматизированных систем отбора и подготовки проб нештучной продукции // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2008. № 1. С. 234-249.
12. Горелов А.С., Саввина Е.А., Сосков В.Б. Управление качеством пищевой продукции в условиях автоматизированного промышленного производствам/ Сборник докладов. III Юбилейная международная выставка-конференция «Высокоэффективные пищевые технологии, методы и средства их реализации». Часть I. М.: Издательский комплекс МГУПП, 2005. С. 331-334.
13. Горелов А.С., Прейс В.В., Сосков В.Б. Системы отбора и подготовки проб для автоматизированного статистического контроля качества нештучной продукции; под ред. В.В. Прейса. Тула: Изд-во ТулГУ, 2006. 104 с.
14. Егорова Е.В., Морозов В.Б. Уникальная практика рекрутинговой олимпиады в ТулГУ // 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. 124-129.

15. Климова Е.А., Лисицын С.А., Сосков В.Б. Подход с системному рассмотрению вопроса обеспечения высокого уровня качества массовой нештучной продукции // Научно-техническое творчество: проблемы и перспективы; сб. ст. II Всероссийской научно-технической конференции-семинара. Сызрань: Филиал ГОУ ВПО СамГТУ в г. Сызрани, 2007. Самара, 2007. С. 35-42.

16. Лисицын С.А., Морозов В.Б., Прейс В.В. Обеспечение качества розлива ликероводочной продукции на роторных (карусельных) машинах // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2010. № 2-1. С. 177-185.

17. 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.

18. Морозов В.Б, Бирюкова Н.Ю. Школа карьеры: 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. 64-67.

19. Морозов В.Б. Алгоритм процедуры непрерывного (выборочного) контроля качества продукции в технологических системах пищевых и перерабатывающих производств // Сборник материалов докладов Всероссийской научно-технической конференции «Техника XXI века глазами молодых учёных и специалистов». Тула. Изд-во ТулГУ, 2010. С 307-310.

20. Морозов В.Б. Анализ технологической операции измельчения в свеклосахарном производстве // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 6-1. С. 214-220.

21. Морозов В.Б. Анализ функционально-структурных компонентов машин сельскохозяйственного назначения // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2010. № 1. С. 23-28.

22. Морозов В.Б. Аналитико-экспериментальное определение оптимальной величины толщины свекловичной стружки в сахарном производстве / сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы научно-технического прогресса в АПК» в рамках XIX Международной агропромышленной выставки «Агроуниверсал» – 2012. Ставрополь: Изд-во «Агрус», 2012. С. 211-215.

23. 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.

24. Морозов В.Б. Инструментарий предварительных и основных операций контроля качества продукции пищевой и перерабатывающей промышленности // 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.

25. 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.

26. Морозов В.Б. Исследование процесса измельчения сырья пищевых и перерабатывающих производств в стружку с разработкой инновационных подходов и средств для их

реализации / сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы научно-технического прогресса в АПК» в рамках XIX Международной агропромышленной выставки «Агроуниверсал» – 2012. Ставрополь: Изд-во «Агрус», 2012. С. 215-222.

27. Морозов В.Б. Комплексная безопасность в пищевых и перерабатывающих производствах: учеб. пособие. Тула: Изд-во ТулГУ, 2010. 108 с.

28. Морозов В.Б. Комплексная безопасность как элемент качества в пищевых и перерабатывающих производствах // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2010. № 3. С. 258-263.

29. 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.

30. 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.

31. Морозов В.Б. Моделирование процедур непрерывного контроля качества пищевой промышленности // Технологии и оборудование химической, биотехнологической и пищевой промышленности: Материалы 3-й Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных с Международным участием (28-30 апреля 2010 г., г. Бийск). В 2-х ч. Ч. 2 / Алт. гос. техн. ун-т, БТИ. – Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2010. С. 354-356.

32. 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.

33. 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. Режим до-ступа: http://www.ntb.donstu.ru/content/2016371. ЭБС ДГТУ. Загл. с экрана.

34. 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.

35. 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.

36. Морозов В.Б. Оценка модернизации ротора автоматической центрифуги ФНП-1251-Л2 сахарного производства // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2011. № 5-3. С. 58-64.

37. 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: сбор-

ник материалов II Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. С. 85-88.

38. 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.

39. 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.

40. Морозов В.Б. Практика организации рекрутинговых мероприятий (на примере школ карьеры) / Взаимодействие университета с выпускниками: традиционные формы и новые модели: материалы всероссийской научно-практической конференции; под общ. ред., к.и.н., доц. Д.В. Козлова. Иркутск: Изд-во «Оттиск», 2014. С. 77-84.

41. Морозов В.Б. Продуктовые преобразования в свеклосахарном производстве: сырьё - полуфабрикат - сахар // Технологии и оборудование химической, биотехнологической и пищевой промышленности: Материалы 2-й Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных 14-15 мая 2009г., г. Бийск). Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-т БТИ, 2009. С. 237-240.

42. Морозов В.Б. Процессы и аппараты пищевых и перерабатывающих производств: учебно-метод. пособие. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. 48 с.

43. Морозов В.Б. Растениеводческое сельскохозяйственное сырьё пищевых и перерабатывающих производств: учеб. пособие. Тула: Изд-во ТулГУ, 2010. 92 с.

44. 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.

45. 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.

46. Морозов В.Б. Самостоятельная работа студентов в дисциплине «Процессы и аппараты пищевых производств»: учебно-методические пособие. Тула: Изд-во ТулГУ, 2011. 104 с.

47. 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.

48. 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

49. Морозов В.Б. Статистическая оценка необходимости технологической очистки воды на пищевых предприятиях Тульской области // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2011. № 5-3. С. 64-74.

50. Морозов В.Б. Технологические системы подготовки и переработки сырья свеклосахарных производств: учеб. пособие. Тула: Изд-во ТулГУ, 2011. 96 с.

51. Морозов В.Б. Технологическое оборудование и процессы контроля качества продукции и сырья пищевой и перерабатывающей промышленности (лабораторный практикум): учебно-методические пособие; изд. 2-е перераб. и доп. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. 88 с.

52. Морозов В.Б. Технохимический контроль и анализ параметров качества продукции и сырья пищевой и перерабатывающей промышленности. Лабораторный практикум: в 2 ч. Тула: Изд-во ТулГУ, 2011. Ч. II. 52 с.

53. Морозов В.Б. Формирование технологического комплекса водоочистки под фактически затребованные эксплуатационные условия // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2017. № 3. С. 125-137.

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

55. Морозов В.Б. Экспериментальная оценка варьируемых геометрических размеров свекловичной стружки в технологических системах процессов сахарного производства // Известия ТулГУ. Технические науки. Вып. 10. Тула: Изд-во ТулГУ. 2012. С. 150-159.

56. Морозов В.Б. Элементы управления качеством продукции: репрезентативность проб // Материалы 3-й Международной научно-практической конференции «Современные материалы, техника и технология»; отв. ред. Горохов А.А. Курск: ЗАО «Универсальная книга», 2013. С. 348-350.

57. Морозов В.Б., Александрова М.Н. Новые технические решения устройств смешения многокомпонентных жидких пищевых систем // Технологии и оборудование химической, биотехнологической и пищевой промышленности: Материалы 2-й Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных 14-15 мая 2009г., г. Бийск). Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-т БТИ, 2009. С. 260-262.

58. Морозов В.Б., Александрова М.Н. Анализ технологии и оборудования для производства традиционного пряника умельчённого с начинкой (пряник-сэндвич) // Технологии и оборудование химической, биотехнологической и пищевой промышленности: Материалы 3-й Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных с Международным участием (28-30 апреля 2010 г., г. Бийск). В 2-х ч. Ч. 2 / Алт. гос. техн. ун-т, БТИ. Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2010. С. 299-304.

59. Морозов В.Б., Бирюкова Н.Ю., Самокатова А.А. Приоритетность организации взаимного информационного обмена между работодателем и выпускником // Взаимодействие университета с выпускниками: традиционные формы и новые модели: материалы всероссийской научно-практической конференции; под общ. ред., к.и.н., доц. Д.В. Козлова. Иркутск: Изд-во «Оттиск», 2014. С. 29-34.

60. 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.

61. 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.

62. Морозов В.Б., Игнатова О.Б., Бирюкова Н.Ю. Ярмарка вакансий: пример 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. 67-68.

63. Морозов В.Б., Медведев А.В., Хохлов С.С. Устройство периодического отбора проб сыпучей нештучной продукции пищевой и перерабатывающей промышленности // Технологии и оборудование химической, биотехнологической и пищевой промышленности: Материалы 2-й Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных 14-15 мая 2009г., г. Бийск). Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-т БТИ, 2009. С. 312-314.

64. Морозов В.Б., Миспахова П.В. Работа с электронной системой КЦСТ // 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. 115-116.

65. Морозов В.Б., Морозова Т.Г. Анализ эффективности реализации в конструкции измельчительного оборудования экспериментальных параметров функционирования // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2017. № 3. С. 99-107.

66. 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.

67. Морозов В.Б., Морозова Т.Г. Методологическое и техническое обеспечение процесса получения репрезентативных проб // Известия ТулГУ. Технические науки. 2015. № 7-2. С. 14-21.

68. Морозов В.Б., Морозова Т.Г. Экспериментальная оценка функциональных параметров процесса смешения разноагрегатных сред // Известия ТулГУ. Технические науки. 2015. № 7-2. С. 99-106.

69. Морозов В.Б., Саввина Е.А. Оценка автоматизированных технологических систем инструментального контроля параметров качества сырья и продукции АПК // Сборник научных трудов «Энергетический вестник». СПб: Изд-во СПбГАУ, 2009. С. 209-214.

70. Морозов В.Б., Тихмянова М.В. Аппаратурное оформление процесса водоподготовки на пищевых и перерабатывающих предприятиях Тульской области // Материалы 4-й Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с Международным участием «Технологии и оборудование химической, биотехнологической и пищевой промышленности». Барнаул: Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова. 2011. С. 398-403.

71. 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.

72. Патент 111528 Российская Федерация, МПК B65G 33/14. Шнековый питатель / Морозов В.Б., [и др.]; заявитель и патентообладатель ГОУ ВПО «Тульский государственный университет». № 2011125682; заявл. 22.06.2011; опублик. 20.12.2011, Бюл. № 35. 2 с.: ил.

73. Патент 2224990 Российская Федерация, МПК 7 G 01 N 1/10. Устройство для отбора проб жидких сред из трубопровода / Пересторонин П.В., [и др.]; заявитель и патентообладатель Тул. гос. ун-т. № 2002113842; заявл. 27.05.02; опубл. 27.02.04, Бюл. № 6. 7 с.: ил.

74. Патент 2263890 Российская Федерация, МПК 7 G 01 N 1/20. Устройство для отбора проб сыпучих материалов / Сосков В.Б., Горелов А.С., Прейс В.В.; заявитель и патен-

тообладатель Тул. гос. ун-т. № 2004114051; заявл. 06.05.04; опубл. 10.11.05, Бюл. № 31. 4 с.: ил.

75. Патент 54430 Российская Федерация, МПК 7 G 01 N 1/10, 1/20. Устройство управления качеством нештучного продукта / Сосков В.Б., Горелов А.С., Прейс В.В.; заявитель и патентообладатель Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тульский государственный университет». № 2005139883; заявл. 20.12.05; опублик. 27.06.06, Бюл. № 18. 2 с.: ил.

76. Патент 55132 Российская Федерация, МПК 7 G 01 N 1/10. Пробоотборник жидкости из трубопровода / Горелов А.С., Прейс В.В., Сосков В.Б.; заявитель и патентообладатель Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тульский государственный университет». № 2006106949; заявл. 06.03.06; опублик. 27.07.06 Бюл. № 21. 1 с.: ил.

77. Патент 55135 Российская Федерация, МПК 7 G 01 N 1/20. Устройство сокращения сыпучих проб / Горелов А.С., Прейс В.В. Сосков В.Б.; заявитель и патентообладатель Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тульский государственный университет». № 2006106952; заявл. 06.03.06; опублик. 27.07.06 Бюл. № 21. 1 с.: ил.

78. Патент 56616 Российская Федерация, МПК 7 G 01 N 1/10. Устройство отбора проб из открытого потока жидкости / Сосков В.Б., Горелов А.С., Прейс В.В.; заявитель и патентообладатель ГОУ ВПО «ТулГУ». № 2006112977; заявл. 19.04.06; опуб-лик. 10.09.06, Бюл. № 25.1 с.: ил.

79. Патент 97989 Российская Федерация, МПК B67C. Устройство для дозирования жидкости. / Прейс В.В., Морозов В.Б., Лисицын С.А.; заявитель и патентообладатель ГОУ ВПО «Тульский государственный университет». № 2010119933; заявл. 19.05.2010; опублик. 27.09.2010, Бюл. № 27. 2 с.: ил.

80. Прейс В.В., Морозов В.Б., Лисицын С.А. Задачи статистического моделирования процедур непрерывного (выборочного) контроля параметров розлива и упаковки напитков // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2009. № 1-1. С. 205-212.

81. Рашиджанова Ю.Р. Изменение имиджа Тульского государственного университета в глазах студентов: вектор – трудоустройство // 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. 142-143.

82. Рискова В.А., Бирюкова Н.Ю., Игнатова О.Б. Методическая работа РЦСТ в ТулГУ // 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. 144-145.

83. Саввина Е.А., Сосков В.Б. Автоматизированные технологические системы инструментального контроля параметров качества продукции пищевой и перерабатывающей промышленности: учебное пособие. Тула: Изд-во ТулГУ, 2008. 100 с.

84. Сосков В.Б. Комплексная оценка и разработка средств контроля параметров качества нештучной продукции пищевой и перерабатывающей промышленности / в сборнике: Обеспечение качества на всех этапах жизненного цикла изделия. М: Изд-во МАИ-ПРИНТ, 2008. С. 235-242.

85. 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.

86. Сосков В.Б. Методы и средства автоматизированного статистического контроля качества нештучной продукции: автореф. дис. … к-та техн. наук: 05.02.23 / В.Б. Сосков; ГОУ ВПО «ТулГУ». Тула, 2006. 20 с.

87. Сосков В.Б. Методы и средства автоматизированного статистического непрерывного контроля качества нештучной пищевой продукции //диссертация на соискание ученой степени кандидата технических наук; Тульский государственный университет. Тула, 2006.

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

89. 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.

90. Сосков В.Б. Основные направления совершенствования устройств пробоотбора нештучной продукции / «Студенчество. Интеллект. Будущее», межвузовская молодёж. конф. Наб. Челны: Изд-во КамПИ, 2005. С. 346-348.

91. Сосков В.Б. Особенности предварительных операций при контроле качества продукции перерабатывающих предприятий // Актуальные проблемы современных аграрных технологий: Материалы Всероссийской научной конференции студентов и молодых учёных с международным участием (г. Астрахань, 23-24 апреля 2008 г.); под ред. проф. Н.М. Сенчук. Астрахань: Издательский дом «Астраханский университет», 2008. С 168.

92. Сосков В.Б. Представительность процесса пробоотбора нештучной продукции // «Автоматизация и современные технологии». 2005. № 7. С. 36-37.

93. Сосков В.Б. Принцип совмещения операций в новом устройстве отбора проб жидкостей // Вестник машиностроения. 2004. № 8. С. 84-85.

94. Сосков В.Б. Технохимический контроль и анализ параметров качества продукции и сырья пищевой и перерабатывающей промышленности. Лабораторный практикум. Ч. I. Тула: Изд-во ТулГУ, 2008. 48 с.

95. 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.

96. Сосков В.Б., Горелов А.С. Автоматизация процедур статистического контроля качества нештучной продукции // Вестник Курганского государственного университета. Серия: Физиология, психофизиология, психология и медицина. 2006. № 5-2. С. 125-126.

97. Сосков В.Б., Горелов А.С. Принципы планирования контроля качества нештучной продукции // Известия ТулГУ. Технологическая системотехника. Материалы Второй междунар. электр. конференции. Тула, ТулГУ, 2003. С. 19-26.

98. 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.

99. Ярцева М.А., Быкова П.В., Морозова Т.Г. Анализ регионального рынка молодёжного труда // 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. 113-114.

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

СОДЕРЖАНИЕ

Введение..... 3

1. Профессиональная ориентация в рамках образовательно-рекрутингового проекта..... 7

2. Развитие педагогикой профессиональной школы у студентов перспективных профессиональных компетенций..... 20

3. Комплексный анализ состояния трудоустройства и занятости молодёжи в Тульском регионе..... 34

4. Разработка комплексной методической поддержки рекрутинговой социализации студента-выпускника в Тульской области..... 44

5. Содействие трудоустройству молодёжи через возможности социальных сетей..... 59

Список цитируемой литературы..... 71

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

МОРОЗОВ В.Б.

ОПОРНЫЕ ПРАКТИКИ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ:
профориентация, обучение, трудоустройство

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Авторская адаптированная компьютерная правка, вёрстка и подготовка сборника

Подписано в печать 01.06.2017 г. Формат бумаги 60×84 1/16.
Усл. печ. л. 4,7. Уч.-изд. л. 4,0.
Тираж 100 экз.
Тульский государственный университет
Региональный центр содействия трудоустройству