

**III РЕГИОНАЛЬНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
СО ВСЕРОССИЙСКИМ УЧАСТИЕМ**

19 октября 2016 г.



**СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА**

**СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**



Тула 2016



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



Координационно-аналитический центр содействия
трудоустройству выпускников учреждений
профессионального образования



Региональный центр содействия трудоустройству
(РЦСТ)



ООО «Юнилевер Русь»



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

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
III РЕГИОНАЛЬНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
СО ВСЕРОССИЙСКИМ УЧАСТИЕМ**

19 октября 2016 г.

Тула
Издательство ТулГУ
2016

УДК 331.53

Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов III Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 19 октября 2016 г. Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. 140 с.: ил.

ISBN 978-5-7679-3572-7

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

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

Конференция проведена при всесторонней поддержке ведущей организации-работодателя – компании Unilever (ООО «Юнилевер Русь»).

Редакционная коллегия:

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

*Печатается по решению библиотечно-издательского совета
Тульского государственного университета*

ISBN 978-5-7679-3572-7

© Авторы докладов, 2016
© Издательство ТулГУ, 2016

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

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 трудоустройству и адаптации к рынку труда. В общем, это представляет выстроенный алгоритм профориентации и рекрутинговой социализации.

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

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 центра содействия трудоустройству занял в 2015 и 2016 гг. 3-е место среди лидирующих образовательных организаций, Тульский государст-

венный университет им. Л.Н. Толстого – 5-е и 2-е место, соответственно, среди вузов. 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.

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

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

Научные организации, отдельные учёные и специалисты, образовательные учреждения осуществляют свои изыскания на базе широкого применения таких инструментов как мониторинги, научный подход, научно-методическая и организационная деятельность.

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

Цель конференции – повышение эффективности содействия трудоустройству выпускников и студентов профессиональных образовательных организаций различного уровня в рамках научно-практической деятельности в Тульском регионе с учётом всероссийского опыта.

Задачи:

1. Оценка ситуации на рынке труда молодёжи.
2. Обсуждение актуальных вопросов содействия трудоустройству выпускников и студентов профессиональных образовательных организаций различного уровня.
3. Обмен профессиональными мнениями, научно-практический диспут.
4. Апробация научно-исследовательских работ.
5. Представление и рецензирование научно-методических разработок.
6. Распространение информации по результатам конференции через издание сборника материалов.

Направления работы конференции (секции):

1. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования: проблемы, идеи, решения.

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

3. Научно-методическая работа по вопросам содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников.

Участниками конференции являются специалисты служб содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений Тульской области, научно-педагогические работники, докторанты, аспиранты, студенты, представители организаций-работодателей, рекрутинговых агентств и холдингов, а также все лица, проявляющие интерес к рассматриваемой тематике.

Региональный и всероссийский уровень конференции обеспечили работы из Брянской, Воронежской, Курской, Московской, Тверской, Тульской, Москвы, Краснодарского Края и республики Крым.

Участие в конференции очное с докладами и статьями, и заочное – с представлением статей.

Организатор конференции – Региональный центр содействия трудоустройству (Тульский государственный университет) – РЦСТ. Миссия центра – рекрутинговая социализация студентов и выпускников в рамках эффективного информационного, организационного, ресурсного, методического обмена с организациями-работодателями, службами содействия занятости.

Итогами конференции являются:

- формирование активной профессиональной площадки по вопросам конференции с широкой квалификационной и территориальной географией участников, обменом опытом;

- повышение эффективности в работе по содействию трудоустройству и адаптации выпускников учреждений профессионального образования;

- реализация механизма координационно-организационной функции РЦСТ в содействии трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования;

- представление и апробация научно-исследовательских работ;

- презентация и распространение научно-методических работ, а также их актуализация и рецензирование;

- общая направленность на снижение напряжённости на рынке труда молодежи с использованием научных «инструментов»;

- издание сборника материалов по результатам конференции;

- рекомендация лучших научных и научно-методических работ к публикации в центральных изданиях и изданиях перечня Высшей аттестационной комиссии РФ.

Тульский государственный университет, Региональный центр содействия трудоустройству выражают искреннюю благодарность компании Unilever – ведущей организации-работодателю, за партнёрскую поддержку проведения конференции.

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

УДК 377:304

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РАМКАХ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Анохина О.Н., зам. директора по учебной работе

ГПОУ ТО «Алексинский химико-технологический техникум»

В государственном образовательном учреждении Тульской области «Алексинский химико-технологический техникум» (ГПОУ ТО «АХТТ», техникум) производится прием студентов в рамках реализации государственного плана подготовки специалистов среднего звена для оборонно-промышленного комплекса (далее ОПК).

Предприятия ОПК переходят к использованию нового поколения техники, новых материалов, новых технологий, новой оснастки, инструментов, новых информационных систем, ведется масштабное перевооружение станочного парка.

В связи с этим возрастает потребность в высококвалифицированных рабочих и специалистов, для химических предприятий оборонно-промышленного комплекса (далее ОПК).

Преобразования в области подготовки кадров для ОПК в ГПОУ ТО «Алексинский химико-технологический техникум» осуществляются в разнообразных организационно-правовых формах:

- заключение соглашений о сотрудничестве,
- заключение трёхсторонних соглашений прохождения практического обучения на предприятии социального партнера.

На предприятии социального партнера ГПОУ ТО «Алексинский химико-технологический техникум» открыта базовая кафедра, тем самым решается проблема разрыва между практикой и теорией обучения. Приближение подготовки специалистов к практической площадке на предприятии социального партнера позволяет сократить время адаптации будущего специалиста к своей профессии.

В рамках социального партнерства при дуальном обучении в ГПОУ ТО «Алексинский химико-технологический техникум» предусмотрено взаимодействие по совместной разработке учебных программ по специальным дисципли-

нам, стажировка преподавателей специальных дисциплин, проводятся различные семинары, мастер-классы, круглые столы. Студенты проходят практику на предприятии с оформлением трудовых отношений и уже на этой стадии у работодателя складываются мнения о знаниях и навыках студентов. В то же время обучающиеся имеют возможность познакомиться с режимом работы предприятия, с условиями и экономическими возможностями предприятия. Социальные партнеры оказывают материальную поддержку техникуму, имеют возможность участия в оценке качества подготовки специалистов посредством участия в оценке уровня профессиональной подготовки (далее ОУПП), итоговой аттестации с присвоением квалификации по специальностям.

Дуальная система предусматривает вовлечение в процесс подготовки кадров предприятий (социального партнера), которые идут на достаточно существенные расходы, связанные с обучением обучающихся будущих работников, так как хорошо знают, что затраты на качественное профессиональное обучение являются надежным вкладом капитала. Причем предприятие – социальный партнер ГПОУ ТО «Алексинский химико-технологический техникум» становится заинтересованным не только в результатах обучения, но и в содержании, организации образовательного процесса.

Этим и определяется значимость дуальной системы - социального партнерства как модели профессиональной подготовки в ГПОУ ТО «Алексинский химико-технологический техникум», которая позволяет преодолеть разрыв, рассогласованность в производственной и образовательной сферах в вопросе подготовки профессиональных кадров. Оценка отличительных характеристик дуального обучения в ГПОУ ТО «Алексинский химико-технологический техникум» представлена в табл. 1.

С целью выявления отличительных характеристик сравнив дуальную и традиционную системы подготовки профессиональных кадров на примере ГПОУТО «Алексинский химико-технологический техникум», следует отметить, что основная концепция дуальной системы в рамках социального партнерства профессионального образования, в отличие от традиционной, основана на усилении практической направленности подготовки специалиста, что значительно увеличивает возможность профессиональной мобильности выпускников учебных заведений профессионального образования, а также обеспечении социальных гарантий в процессе всего периода обучения в профессиональном учреждении [5].

На основании анализа, дуальная система в рамках социального партнерства профессионального образования является эффективным механизмом взаимодействия с социальным партнером, при котором создаются условия для гарантированного трудоустройства, как в период обучения, так и по его окончанию.

Доля обучающихся ГПОУ ТО «Алексинский химико-технологический техникум» трудоустроившихся в 2016 году на предприятии – социального партнера (табл. 2).

Оценочные показатели

Дуальная система подготовки в рамках социального партнерства	Традиционная система подготовки
Заказ на подготовку кадров формируется предприятием. Обсуждается на уровне министерства образования Тульской области и директора ГПОУ ТО «АХТТ» в соответствии с текущим состоянием штата и перспектив развития предприятия.	Заказ формируется путем распределения бюджетных мест в образовательных учреждениях государством без учёта потребностей предприятий.
Каждого студента зачисляют в учебное заведение, четко понимая, на каком месте он будет работать после окончания учебы.	В силу экономической целесообразности набирают как можно больше студентов, не обращая внимание на их способности и личные качества.
Аудиторные занятия составляют всего 30 %.	Основная часть обучения (70 %) проходит в учебных аудиториях.
Основная часть обучения (70 %) проходит на производстве.	Производственная практика занимает всего 30 % учебного времени.
Производственная практика максимально приближена к реальным условиям предприятий и основана на индивидуальном подходе.	Производственная практика не в полной мере отвечает требованиям работодателей.
Обеспечение студентов достойной стипендией, компенсации проезда к месту учебы и обратно осуществляется предприятием социальным партнером ОУ.	Подготовка специалиста осуществляется за счет финансирования государства.
Гарантированное трудоустройство в период практического обучения и по его окончании, карьерный рост и отсутствие дополнительной переподготовки.	Трудоустройство не гарантируется, возможно, переобучение. Многие зависит от личных качеств выпускника и стечения обстоятельств.

Таблица 2

Выпуск и трудоустройство обучающихся, 2016 год

№ п/п	Код специальностей	Наименование квалификации служащих военных в рамках программы подготовки специалистов среднего звена	Заявка социального партнера	Выпуск всего, человек	Трудоустроены по специальности	
					человек	%
1.	18.02.07	Техник-технолог	25	25	25	100
2.	15.02.07	Техник	25	25	25	100

В техникуме при модульном обучении по специальностям для ОПК обучающиеся имеют возможность получить в рамках одной специальности два и более вида образования Таблица 3.

Таблица 3

Специалисты, имеющие 2 вида и более образования

Коды специальности СПО	НПО Рабочий по профессии
18.02.07	1. Лаборант 2. Аппаратчик – оператор производства 3. Аппаратчик комплексной установки 4. Усреднитель 5. Контролер производства
15.02.07	1. Слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики 2. Аппаратчик комплексной установки

Два вида образования придают выпускникам техникумов большую мобильность на рынке труда, создают дополнительные возможности для трудоустройства.

Дуальная форма обучения при тесном взаимодействии с социальным партнером делает профессиональное учреждение Алексинский химико-технологический техникум инвестиционно-привлекательным, в результате чего с каждым годом увеличивается приток поступающих на вышеуказанные специальности.

Список литературы

1. Анисимов П.Ф. Среднее профессиональное образование // Среднее профессиональное образование, 2011. №1. 3 с.
2. Волгин Н.А. Социальная политика. М., 2011. 406 с.
3. Ворожбит О.Ю., Кривошапов В.Г. Практико-ориентированный подход к образованию как фактор развития национальной инновационной системы // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. №11(47). 43 с.
4. Жуков В.И. Российское образование: проблемы и перспективы развития. М., 2011. 475 с.
5. Ильмушкин Г.М., Михайлов А.В. Современные проблемы профессионального образования в условиях региональной кадровой политики // Успехи современного естествознания, 2011. №8. 34 с.
6. Ломакина Т.Ю. Приоритетные направления развития профессионального образования // Среднее профессиональное образование, 2013. № 2. 2 с.
7. Майер Г.В., Маковеева В.В. О роли вузов в подготовке конкурентоспособных кадров для новой экономики // Проблемы управления в социальных системах, 2010. №1.

УДК 331.53

**ВЛИЯНИЕ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ЮРИДИЧЕСКИХ
СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА ПОТЕНЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ,
НЕОБХОДИМЫХ В ДАЛЬНЕЙШЕЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Ашакова Л.В., помощник начальника-начальник отдела кадров

Линейный отдел МВД России на станции Тула

Непростая социально-экономическая ситуация в стране предъявляет жесткие требования к профессиональному становлению будущих специалистов в любой отрасли деятельности. Проблема формирования профессионального призвания у молодых людей по-прежнему наиболее остра. «Общество сейчас и в последующем будет нуждаться в специалистах, профессионально компетентных, трудолюбивых, способных решать сложные задачи в изменяющихся условиях, способных применять свои знания и умения в различных сферах правоохранительной деятельности» [6, с. 8]. Молодой специалист, даже с отличием закончивший вуз, на первоначальном этапе вступления в трудовую деятельность, как показывает практика, испытывает множество проблем в процессе адаптации полученных знания к предстоящей трудовой деятельности. Максимальному облегчению вступлению в профессию студентов юридических специальностей, на мой взгляд, является создание обучающих программ, с которыми специалисты могут работать самостоятельно. Самостоятельная деятельность способствует адаптации полученных знаний будущих специалистов к осмысленному переносу знаний в типовые ситуации, учит анализировать события, факты, явления, помогает формированию приемов и методов познавательной деятельности, способствуют развитию внутренних мотивов к познанию, создает условия для развития мыслительной активности специалистов. Наряду с этим о работе будущего специалиста с обучающей программой можно определенно сказать, что процесс овладения его знаниями, навыками и умениями глубоко индивидуален. В настоящее время одной из важнейших задач обучения является, на мой взгляд, именно индивидуализация учебного процесса. По-моему совершенно очевидно, что обучение, которое основывается на индивидуальные особенности обучающихся готовит их к той сфере жизнедеятельности, к которой они наиболее расположены. Создание компьютерных обучающих программ предоставляет оптимальные возможности для создания новых, индивидуальных технологии обучения, в основу которых положен принцип использования компьютера как средства управления процессом обучения каждого будущего специалиста.

Возможности компьютера в качестве средства индивидуализации процесса обучения в настоящее время мало реализованы. При индивидуальном обучении в максимальной степени должны учитываются особенности каждого учащегося. Индивидуальным в полном смысле слова следует считать обучение учащегося не стремящееся к усредненному стандарту, а ориентированное на некоторую модель, в которой отражены его особенности. Причем эти модели предварительно вводятся в обучающую систему и в процессе обучения могут

уточняться и дополняться. Для этого первоначально проводится детальное изучение личностного развития каждого обучаемого. В обучающей программе, на мой взгляд, необходимо учитывать комплекс индивидуально-специфических особенностей учащихся, именно на этой основе обучающие программы широко варьируются. В результате этого обязательным условием не является, чтобы на каждого учащегося приходился компьютер, а достаточно, чтобы на каждого обучающегося была заведена индивидуальная база данных - названная условно «база знаний». «Воспитатель должен стремиться узнать человека, каков он есть в действительности, со всеми его будничными, мелкими нуждами и со всеми его великими духовными требованиями. Воспитатель должен знать человека в семействе, в обществе, среди народа, среди человечества и наедине со своею совестью; во всех возрастах, во всех классах, во всех положениях, в радости и горе... Он должен знать побудительные причины самых грязных и самых высоких деяний, историю зарождения преступных и великих мыслей, историю развития всякой враси и всякого характера. Только тогда он будет в состоянии почерпнуть в самой природе человека средства воспитательного влияния - а средства эти громадны» [5, с.38].

Обучение и развитие тесно взаимосвязаны между собой, но не тождественны друг другу. В результате гармоничного развития личности у человека формируются новые качества личности, новые формы деятельности, иное отношение к действительности, самому себе и окружающим.

В процессе обучения студенты могут допускать ошибки, как говорится на ошибках учиться. Проанализировав допускаемые студентами ошибки, можно сделать выводы о правильности построения процесса обучения. Чтобы повысить эффективность контроля за усвоением учебного материала, необходимо качественно диагностировать причины ошибок и трудностей у студентов. Коррекция процесса обучения студентов дает более прогрессивные результаты, если основана на этих диагностических данных.

Поэтому со всей определенностью можно сказать, что звеньями одной цепи, а именно цепи процесса обучения являются контроль, диагностика и коррекция учебной работы студентов. Они, безусловно, важны все, но центральным, на мой взгляд, звеном здесь является диагностика. Диагностику причин ошибок и затруднений студентов и диагностику их развития в ходе обучения, необходимо осуществлять в рамках исследований профессионально-личностного развития будущих специалистов. Поэтому в обучающих программах, с помощью которых будущие специалисты будут адаптировать полученные теоретические знания к своей будущей практической деятельности как на первоначальном этапе до работы и впоследствии на протяжении работы студентов с программой обучения. В ходе этой адаптации необходимо проводить анализ личностного развития каждого обучающегося, который должен стать определяющим в написании индивидуальной характеристики для каждого будущего специалиста, вследствие изучения которого специалистам необходимо давать рекомендации по оптимальному пути получения знаний, а результаты анализировать.

Результаты работы с обучающими программами и как следствие развитие у будущих специалистов профессионально-значимых качеств тесно связаны с контролем и диагностикой, а впоследствии и оценкой со стороны преподавателя. В связи с индивидуализацией процесса обучения актуальность приобретает развитая система диагностических средств и способов оценки. «Психодиагностика как одно из важнейших условий реализации индивидуального подхода к учащемуся внедряется в учебную практику» [1, с. 22]. Компьютерное обучение и создание обучающих программ в связи с этим приобретает важнейшую роль в качестве инструмент диагностического обследования. Компьютеризация психодиагностических методик уже сегодня существует. Активно создаются компьютеризованные версии известных бланковых и аппаратурных методик. Исследователи работают над созданием принципиально новых диагностических методик, учитывая возможность применения компьютера. «Без прогресса компьютерной диагностики личности трудно представить дальнейшее повышение оперативности диагностики личности» [2, с. 67].

В ходе работы с обучающей программой после изучения предложенной программой теории, специалист самостоятельно по традиционной пятибалльной системе оценивания осуществляет тестирование, проверяя полученные им знания, если их оказывается недостаточно для ответа на вопросы, то он может самостоятельно вернуться к повторному изучению любой темы. Б. М. Теплов отмечал: «Нет ничего более нежизненного и схоластичного, чем идея о том, что существует только один способ успешного выполнения всякой деятельности. Эти способы бесконечно разнообразны, как разнообразны человеческие способности» [4, с. 30]. Содержание вопросов и заданий, по решению которых адекватно оценивается уровень компетенции обучающегося в предмете, его углубление в самостоятельной работе с программой обучения и как следствие продвижение в развитии, чрезвычайно важно для формирования необходимых навыков будущей служебной деятельности. Контрольные, тем более контрольно-диагностические задания, должны быть валидизированы в ходе многократного экспериментирования. Психологически актуальным становится аспект, связанный с самой процедурой оценивания, которая может иметь место на каждом занятии, в работе каждого обучающегося. Ситуация оценивания довольно сложна по своей структуре и может быть заметна только в своих внешних проявлениях. Ее внутренняя эффективность и последствия для развития будущего специалиста как субъекта обучения чрезвычайно скрыта. Контроль, оценка, коррекция при работе с обучающей программой будущего специалиста возрастают в том случае, если у него имеется достаточно сильный мотив к овладению знаниями, умениями, навыками.

Главное внимание всегда должно быть сконцентрировано на личности специалиста, так как от того, какой смысл имеет для него будущая профессия, от того, как он относится к другим людям и себе, зависит успешность профессионализации.

В своем труде «Психолого-педагогические проблемы компьютеризации обучения» Е.И. Машбиц подчеркивает, что индивидуализация обучения не может быть осуществлена без модели учащегося (или, в нашем представлении,

«базы знаний» о его индивидуальных особенностях). Сюда должны быть включены сведения о сформированности основных знаний, умений, навыков; специально должны быть выделены слабые стороны учебной деятельности, указаны устойчивые характеристики познавательных процессов (мышления, памяти, восприятия), должны быть учтены мотивационные и личностные особенности. [3, с. 25]. Это дает возможность учащимся с различными особенностями личности особенностями добиваться эффективного выполнения поставленных задач в учебной деятельности, с условием, что они к этой цели будут двигаться разными путями. Психологи считают, что хаотично складывающийся стиль деятельности не способствует успешной работе, а, напротив, тормозит раскрытие всех возможностей обучающегося. В связи с этим возрастает роль преподавателя, который в результате проведенных исследований разрабатывает индивидуальные «базы знаний» и, опираясь на полученные данные, подсказывает учащимся наиболее оптимальный путь приобретения новых знаний и соответственно умений и навыков.

Список литературы

1. Гильбух Ю.З. Психодиагностика в школе. М.: Педагогика, 1989. 79 с.
2. Косов Б.Б. Личность: Актуальные проблемы системного подхода // Вопросы психологии. 1997. № 6, С. 65-69.
3. Машбиц Е.И. Психолого-педагогические проблемы компьютеризации обучения. М.: Просвещение, 1988. 192 с.
4. Теплов Б. М. Избранные труды. Т.1. М.: Просвещение, 1985. 328 с.
5. Ушинский К.Д.. Собр. соч. М. Наука. 1948. Т. 2. 656 с.
6. Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов - сотрудников органов внутренних дел Методическое пособие. М.: ЦОКР МВД России, 2005. 332 с.

УДК 331.53:378

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА КАК КРИТЕРИЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ (НА ОСНОВЕ МАТЕРИАЛОВ ЕЖЕГОДНЫХ ОПРОСОВ СТУДЕНТОВ)

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

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

Высшее образование в качестве основной цели имеет подготовку будущих специалистов, которые будут реализовывать себя в экономике страны. Но равно как меняется структура экономики, трансформируются требования к профессиональным компетенциям и должна меняться система и содержание профессионального образования. На сегодняшний день в высшем образовании активно реализуется компетентностный подход, где формируемые профессиональные компетенции понимаются, как способность успешно действовать, решать профессиональные задачи и достигать профессиональных целей благода-

ря приобретенным профессионально ценным знаниям, сформированным умениям и практическому опыту. В отличие от «знаниевого подхода», здесь большее внимание уделяется практической составляющей и формированию способности действовать самостоятельно и ответственно. В соответствии с современными тенденциями развития общества и технологий, выпускник вуза должен быть готов к постоянному повышению своего профессионального уровня, к самообразованию, приобретению новых дополнительных компетенций. Выпускник вуза должен уметь ориентироваться и решать проблемы познавательного, коммуникативного, морального, организационного и познавательного ряда. В нашей стране нормативно определено какими компетенциями должен владеть студент, обучающийся на той или иной специальности. В образовательном стандарте содержится перечень трех основных групп компетенций: общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных. И как мы видим, эти компетенции касаются не только профессии, но и личностного потенциала. Процесс формирования компетенций является комплексным и включает практически все компоненты образовательной программы вуза.

Результат деятельности университета, как образовательной организации, это выпуск специалистов с профессиональными навыками, отвечающими требованиям выполнения профессиональных функций на высоком компетентностном уровне. Оценить качество подготовки будущих работников призвана целая система мер, реализуемых в ТГПУ им. Л.Н. Толстого. Уже несколько лет реализуется практика участия работодателей в образовательном процессе. К преподавательской деятельности привлекаются представители промышленных, бизнес и образовательных структур, имеющих высокую квалификацию, практический опыт и необходимый образовательный уровень. Это соответствует требованиям ФГОС ВО, а практический результат такого участия в связи реальной экономики прежде всего Тульского региона и образования. Работодатели привлекаются к участию в государственной итоговой аттестации студентов нашего университета на всех направлениях подготовки, что тоже позволяет совместить позиции и требования к будущему работнику со стороны работодателей и университета. Результатом такой совместной работы стали и изменения в учебных планах, и введение новых дисциплин в образовательные программы вуза, и совместные проекты научные и образовательные. Независимое экспертное мнение о качестве подготовки наших студентов, со стороны работодателей дает возможность влиять на образовательные процессы с целью его улучшения.

Вопрос трудоустройства выпускников образовательной организации крайне серьезно стоит на повестки дня. Результаты трудоустройства входят в перечень семи показателей, по которым оценивается эффективность деятельности вузов страны. Этот показатель на протяжении нескольких лет существования мониторинга активно совершенствуется, вырабатываются новый более совершенный инструментарий, что свидетельствует об особом внимании к вопросу качества подготовки и востребованности выпускаемых специалистов на рынке труда страны. В мониторинге 2016 года этот показатель для ТГПУ им. Л.Н. Толстого составил 80%, при том, что здесь не учтены выпускники, продолжившие обучение, ушедшие служить в РА, находящиеся в отпуске по уходу

за ребенком. Это очень высокий показатель, если сравнивать с результатами других вузов.

Однако вопрос субъективной оценки своих профессиональных качеств студентами также является предметом постоянного внимания соответствующих служб нашего университета. Анкетирование абитуриентов позволяет получить информацию о мотивах поступления в вуз, а проводимый мониторинг карьерных ожиданий, психологической готовности к профессиональной деятельности, субъективных оценок форсированности профессиональных компетенций и желаний работать в соответствии с полученной специальностью у студентов последних курсов. Это дает серьезный эмпирический материал, позволяющий корректировать работу университета.

Так согласно анкетным данным 2015-16 учебного года – 59% выпускников 2016 года считают себя полностью подготовленными к профессиональной деятельности, 22% - отметили недостаточность практического опыта, а 10% - сложности психологического свойства. 70% выпускников отметили желание работать по полученной в вузе специальности, причем 75% высоко оценили значение производственной практики в формировании убеждения работать по специальности. Как показали опросы, студенты старших курсов оценивают, как важное – получение дополнительного, специального и углубленного образования в вузе, в рамках получаемой специальности, что по их мнению обеспечивает карьерное преимущество и 46% воспользовались предоставляемыми возможностями. На вопрос совпали ли ожидания от обучения, которые студенты имели при поступлении с реальными результатами – 56% ответили положительно, а на вопрос «Рекомендовали бы Вы обучение в ТГПУ им. Л.Н. Толстого своим знакомым родственникам, друзьям?» - 80% ответили «да».

В ТГПУ им. Л.Н. Толстого разработана и функционирует система послевузовского сопровождения и мониторинга профессионального пути выпускников. Работа со стажерами прежде всего направления подготовки «Педагогическое образование». Это целый комплекс мероприятий общеуниверситетского характера. Первый год работы протекает достаточно напряженно, как показывает практика, молодые специалисты испытывают целый ряд сложностей адаптивного характера, которые могут сказаться на устойчивости профессиональной мотивации и качестве профессиональной деятельности.

В университете организовано сопровождение стажеров, которая включает методическое, педагогическое, психологическое и юридическое сопровождение. Это и индивидуальные консультации, и семинары, круглые столы, тренинги. В вузе ежегодно проводится «Неделя стажера», в рамках которой каждый факультет организует работу со своими выпускниками.

Анализ готовности стажера к профессионально-педагогической деятельности (данные по результатам опроса марта 2016 года) показывает, что трудоустроившиеся выпускники высоко оценивают свою теоретическую подготовку – 94% отметили ее как отличную и хорошую, только 6% указали ее как удовлетворительную. Собственную методическую подготовку как отличную оценили – 27,38%, хорошую – 46,43%, а удовлетворительную – 25% стажеров. 48% - высоко оценили психолого-педагогическую подготовку, 36%-как хорошую и

17% как удовлетворительную. Подготовку в области организации учебного процесса – 86% оценили, как отличную и хорошую, 14% как удовлетворительную. Сложности вызвала у части выпускников организация воспитательной работы – 1,19% выпускников отметили, что не справляются с этой составляющей профессиональной деятельности, 8,33% - справляются, но испытывают трудности, но 90,48% считают, что у них все получается отлично и хорошо. В области осуществления проектной деятельности уверенно себя чувствуют – 85,7% выпускников-стажеров, 14,3% чувствуют неуверенность. Однако вопрос о компетенциях в части нормативно-правовой подготовки вызывает сложности у 30% выпускников. Они отмечают сложности в ориентации среди большого многообразия нормативной документации, регламентирующей их деятельность, отмечают некомпетентность в части защиты собственных прав как работников.

Данные, полученные по результатам анкетирования стажеров, собираемые в течение девяти лет, показали, что субъективно трудоустроившиеся по педагогической специальности выпускники оценивают качество своей профессиональной подготовки как достаточно хорошее. Они вполне справедливо отмечают ряд трудностей, но также указывают на то, что владеют инструментарием к их преодолению. Большинство молодых педагогов остаются в профессии, несмотря на ряд объективных и субъективных проблем и отмечают удовлетворенность выбранным профессиональным путем. Так же все выпускники-стажеры отмечают как большое подспорье проводимую университетом программу поддержки выпускников.

Полагаем, что программу работы с абитуриентами надо расширять, разрабатывая системы довузовской профориентационной направленности с тем, чтобы поступающие четко соотносили свой трудовой путь с получаемым в университете образованием. Необходимо расширять программы профориентации, профкоррекции и содействия трудоустройству студентов с целью более раннего и серьезного знакомства с профессиональной средой, с теми возможностями, которые открывают формирование дополнительных, специальных компетенций. Расширять программу стажерского сопровождения, включая в нее более широкие группы выпускников, разрабатывая специальные программы для выпускников с ОВЗ и инвалидов.

УДК 331.108.3

АДАПТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Бунина О.А., магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Проблема оказания помощи людям с ограниченными возможностями существовала во все времена, начиная с этапа появления человечества. Трансформация социально-экономических отношений, переход от традиционных к

постиндустриальным обществам, ознаменовал появление новых подходов к помощи нуждающимся инвалидам.

Проблема трудоустройства инвалидов является одним из приоритетных направлений государственной социальной политики. Подавляющее число людей с инвалидностью не имеют возможности полноценно участвовать в трудовой деятельности, и связано это с наличием барьеров, которые препятствуют полноценной адаптации и интеграции инвалидов (отсутствие необходимых профессиональных навыков, сложная адаптация к современным условиям рынка труда, недоступность образовательных учреждений, необорудованность санитарно-бытовых помещений, неадаптированность учебных программ под особые потребности граждан с ОВЗ, отсутствие работодателей, готовых трудоустроить граждан с ОВЗ, непонимание со стороны общественности, неразвитость городской инфраструктуры и т.д.) [1].

Адаптация инвалидов к рынку труда представляет собой комплекс мероприятий, которые разработаны для приобретения и совершенствования инвалидами профессиональных навыков и умений, повышения уровня конкурентоспособности граждан с ОВЗ на рынке труда, трудоустройства инвалидов в соответствии с полученной специальностью профессией.

Адаптация граждан с ОВЗ осуществляется на основе индивидуальной программы реабилитации, как у индивидуальных предпринимателей, так и в организациях любых организационно-правовых форм, которые имеют условия, в которых инвалид может осуществлять трудовую деятельность и реализовывать свои амбиции. Важными факторами для адаптации на рынке труда являются: понимание со стороны общественности, правильный выбор профессии, помощь специалистов в преодолении самоизоляции, разработка грамотной ИПР, стимулирование работодателей, создание доступной среды и т.д. Так, для создания социальной и трудовой адаптации необходимо внедрение в общественное сознание идеи равных прав и возможностей для инвалидов, так как нормальное взаимодействие данных категорий населения является мощнейшим фактором адаптационного процесса.

Однако с учетом специфики рыночной экономики нашей страны инвалиды вынуждены довольствоваться низкоквалифицированной работой, что еще больше сокращает возможности экономически активных инвалидов наладить коммуникативное взаимодействие, обрести определенный социальный статус, построить карьеру и самореализоваться в обществе.

Список литературы

1. Семикова Н.В. Проблема трудоустройства инвалидов // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2012. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/01/326> (дата обращения: 25.09.2015).

УДК 331.53

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ЦЕНТРА ПРОФОРИЕНТАЦИИ И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ

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

ГПОУ ТО «Новомосковский строительный колледж»

Подготовка квалифицированных специалистов и адаптация их на рынке труда в значительной степени зависят от того, какие абитуриенты приходят в колледж, каков уровень их подготовки и степень профессионального самоопределения.

С 2014 года в колледже введена система менеджмента качества ГОСТ ISO 9001-2011 ГОСТ Р 52614.2-2006. Центр колледжа в своей работе руководствуется процессами по направлениям «Организация профориентационной работы» и «Содействие трудоустройству обучающихся и выпускников колледжа».

Главной задачей деятельности Центра является профессиональное просвещение выпускников школ с целью формирования у них профессионального самоопределения, и привлечение их для получения среднего профессионального образования, а также профессиональная ориентация студентов младших курсов - развитие интересов, склонностей учащихся в различных видах профессиональной деятельности. На старших курсах профконсультирование - содействие трудоустройству выпускников и адаптация их к рынку труда.

Профориентационная работа в колледже направлена на организацию устойчивых связей между колледжем и образовательными организациями, предприятиями и учреждениями города и района, развитие интереса абитуриентов и студентов к освоению специальностей и профессий. Каждый член педагогического коллектива привлечен к профориентационной работе. Профориентационная работа педагогического коллектива ежегодно планируется.

Профориентационная работа в школах - профессиональное просвещение: центр организует встречи с родителями во время посещения родительских собраний. Информировать родителей, с целью оказания помощи детям в профессиональном выборе, об общих признаках специальностей колледжа и направлениях подготовки. На встречах с учащимися школ преподаватели колледжа проводят беседы о специальностях и профессиях, демонстрируют слайды, видеофильм. Организация мероприятий в колледже - «Дни открытых дверей». Стало традицией - организация профориентационных спортивных турниров между студентами колледжа и учащимися школ города. Развивается система работы со школами. С 2015 года реализуется муниципальная программа «Профориентационная работа с учащимися общеобразовательных организаций муниципального образования город Новомосковск на 2015-2020гг».

Намечены совместные мероприятия по профориентации между комитетом по образованию администрации МО город Новомосковск и Государственными профессиональными образовательными учреждениями города. Центр в колледже организует экскурсии по единому плану-графику комитета образова-

ния для учащихся школ города и района.

Вначале экскурсии знакомим учащихся с историей колледжа, проводим просветительские беседы о решении проблем с самоопределением, демонстрируем слайды о профессиях и специальностях подготовки, предлагаем рекламные проспекты, затем учащиеся посещают учебные мастерские, кабинеты и лаборатории. Через знакомство с колледжем возникает интерес к нему, а у многих – желание учиться именно здесь.

Работа центра не ограничивается только рамками своего колледжа. Центр колледжа участвует Ярмарках учебных мест, проводимых ЦЗН городов Кимовск, Донской, Узловая, Богородицк, Венев, Новомосковск.

При проведении профориентационной работы в колледже для студентов в период обучения, на первом году, центр проводит мониторинг готовности студентов к профильному и профессиональному самоопределению. Результат мониторинга в сентябре 2016 года показал, что большинство поступивших в колледж подошли к выбору специальности осознано: 23% опрошенных – посещали День открытых дверей, 12% - пользовались сайтом колледжа, 28% - считают, что выбранная ими специальность востребована на рынке труда. Большинство опрошенных ответили, что поступать в колледж решили в связи хорошими отзывами о колледже друзей, студентов, знакомых, по совету близких людей и взрослых.

Центр колледжа совместно с кураторами групп и преподавателями специальных дисциплин организует тематические классные часы, направленные на знакомство и закрепление знаний о специальности «Моя специальность/профессия». Библиотека организует выставки: подборки журналов, новинок специальной литературы, информационные листы, бюллетени профессиональной направленности.

Центр колледжа совместно с Центром занятости населения города Новомосковска ежегодно участвует в муниципальной программе «Экономическое развитие и формирование инвестиционной привлекательности муниципального образования город Новомосковск».

В период летних каникул в свободное от учебы время организует трудовую занятость студентов первых и вторых курсов в возрасте от 14 до 18 лет. Студенты и учащиеся из школ города принимают участие во временной занятости, работают на территории колледжа, выполняют подсобные работы, занимаются благоустройством территории колледжа.

Профконсультирование для студентов старших курсов направлено на проведение ряда мероприятий по формированию готовности студентов к профильному и профессиональному самоопределению. Проводим диагностику студентов выпускных групп по адаптации выпускников к рынку труда, составляем прогноз по трудоустройству. Полученные сведения формируются в электронную базу данных «Выпускник».

Содействие трудоустройству выпускников носит информационный характер. Организуем экскурсии на предприятия социальных партнеров. С большим интересом для студентов прошли экскурсии: «День открытых дверей» предприятия ООО «Новомосковск-ремстройсервис» с посещением площадки

ОАО НАК «АЗОТ»; АО «Первомайский завод ЖБИ»; МКО «Дорожное хозяйство»; предприятие ООО «Стальной», «НОВОМОСКОВСКОГАЗДЕТАЛЬ».

В помощь трудоустройству выпускников центр колледжа организует встречи с руководителями и представителями кадровых служб в соответствии с профилем специальности выпускников. Представители предприятий рассказывают о своем предприятии, вакантных местах, пакете социальных программ, заработной плате, показывают слайды. Ежегодно во встречах с выпускниками принимают участие работники Центра занятости города. Разъясняют выпускникам действующую Программу Центра занятости населения для выпускников, ситуацию на рынке труда, о востребованных рабочих профессиях. На групповых и индивидуальных консультациях со студентами выпускных групп составляем резюме, знакомим основами трудоустройства, как вести себя перед работодателем.

Центр колледжа ежегодно расширяет рамки партнерских отношений, пополняется электронная база «Работодатель». За годы работы Центра заключены договоры с предприятиями, учреждениями, организациями различной формы собственности, среди них также предприятия и учреждения: АО «Первомайский завод ЖБИ», ООО «Новомосковск-ремстройсервис»; ООО «КНАУФ ГИПС Новомосковск»; ЗАО «Новомосковский завод керамических изделий»; ОАО «Новомосковский институт азотной промышленности» это наши постоянные партнеры и спонсоры.

Строительные организации: ООО «Еврострой»; ООО «Евросервис+»; ООО «Тогстрой»; ООО «Феникс»; ООО «Стимул»; ООО «Капитель». Государственные учреждения Центры занятости населения городов: Новомосковск, Донской, Богородицк, Кимовск, Венев, Узловая

Учебные заведения: Тульский государственный университет; Тульский педагогический университет; Московский горный институт.

Группой преподавателей колледжа при участии студентов средних курсов было решено создать социальный комплексный междисциплинарный исследовательский проект по специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений». Данный социальный комплексный междисциплинарный исследовательский проект предполагал исследование различных сфер строительного производства и более детальное знакомство с основными задачами в капитальном строительстве, которые придется решать современному специалисту. Преподаватели решили выяснить, что знают студенты нашего колледжа о строительстве и как меняется их представление о будущей профессиональной деятельности в зависимости от курса обучения.

Для выяснения этих вопросов было проведено тестирование среди студентов с первого по четвертый курс. Тестирование показало, что особую актуальность для нашего образовательного учреждения приобретает работа по повышению интереса и мотивации обучающихся к изучению учебных дисциплин будущей профессии.

У студентов первого курса отсутствует система представлений о будущей специальности и самооценке профессиональной пригодности. У студентов вторых, третьих и четвертых курсов повышается мотивации выбора профессии от

курса к курсу, осознанного отношения к процессу обучения выбранной специальности; сознательному выбору профессии. Мотивация составляет 50 % успеха в освоении студентами учебного процесса и позволяет формировать у них устойчивый интерес к профессиональному становлению.

Оценкой успешного выбора профессии и места работы является степень удовлетворенности человека сделанным выбором. Центр колледжа в апреле 2015 года проводил тестирование работающих выпускников и работодателей на степень удовлетворенности потребителей. Опрошенные выпускники на вопрос, если перед ними снова стоял выбор специальности ответили - выбрали данную специальность. Работодатели намерены и в будущем принимать на работу наших выпускников при наличии определенных производственных условий.

УДК 331.53

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ТУЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

**Гросс Е.Н., канд. истор. наук, начальник отдела менеджмента качества
и содействия трудоустройства выпускников**

ГПОУ ТО «Тульский государственный технологический колледж»

Обеспечение гарантий трудоустройства выпускников является одним из приоритетных направлений работы Тульского государственного технологического колледжа. В настоящее время отсутствует система государственного распределения выпускников, что с одной стороны, дает возможность молодым специалистам расширить круг потенциальных работодателей, а с другой – создает проблему в трудоустройстве молодым специалистам. Государство дало право предприятиям самим определять свою кадровую политику, предъявлять требования к уровню подготовки и квалификации своих работников. В большинстве случаев предпочтение отдается специалистам большим опытом и стажем работы. Здесь возникает угроза для молодых специалистов, только закончивших учебное заведение пополнить ряды безработных. В связи с этим, учебное заведение должно помочь своим выпускникам, поскольку проблему трудоустройства им в одиночку не решить. Конечно, успех в поиске работы во многом зависит от самих студентов, а для этого они: должны быть информированы о рынке труда, способны спланировать собственные действия по поиску работы, знать правила и владеть приемами эффективного коммуникационного взаимодействия, что будет гарантиями их успешного трудового старта.

Для того чтобы помочь нашим выпускникам в поиске будущей работы и был создан Отдел менеджмента качества и содействия трудоустройству выпускников.

«Основная цель деятельности Отдела – способствовать формированию внешней ориентации и внутренней готовности личности к самостоятельному, осознанному планированию, коррекции и реализации перспектив жизненного, личностного и профессионального развития будущих выпускников. Также со-

действие занятости обучающейся молодежи и трудоустройству выпускников ТГТК.

Для достижения целей Отдел осуществляет:

- сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для обучающихся, студентов и выпускников;
- оказание помощи отделениям колледжа в организации производственных практик, предусмотренных учебным планом;
- мониторинг трудоустройства выпускников;
- повышение уровня конкурентоспособности и информированности студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства;
- организация качественной агитационно-пропагандистской деятельности среди работодателей;
- создание условий для сохранения студенческого контингента;
- способствовать формированию профессионального самосознания студентов;
- оказание содействия и поддержки выпускникам в трудоустройстве и социально-профессиональной адаптации;
- развитие взаимодействия и сотрудничества с социальными партнерами.

Для достижения задач служба осуществляет:

- содействие временной занятости студентов» [3];
- «взаимодействие с местными органами власти, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения, общественными организациями и объединениями, заинтересованных в улучшении положения выпускников на рынке труда» [2];
- «сбор, обобщение, анализ и предоставление студентам информации о состоянии и тенденциях рынка труда, о требованиях, предъявляемых к соискателю рабочего места, формирование банка данных вакансий, предлагаемых работодателями по соответствующим специальностям;
- повышение уровня конкурентоспособности и информированности студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства;
- проведение организационных мероприятий (ярмарок вакансий, дней карьеры и т. п.)» [1], способствующих трудоустройству выпускников и студентов;
- осуществление обратной связи с выпускниками колледжа.

Отделом поддерживается постоянная связь с работодателями из числа социальных партнеров колледжа (ООО «Тулапассажиртранс», «Строймеханизация», МО МУП «Дормостстрой», ООО «Тулспецдорстрой», ЗАО «Тулский автоцентр КАМАЗа», ОАО «Тулачермет», ООО «Тулачермет-Сталь», Тульский филиал ОАО «АльфаСтрахование»)

Базами стажировок и практик являются: ОАО «КБП», Автосервис «Старт», ОАО «Тулский комбинат хлебопродуктов», ОАО КБП НПЦ «Фитогенетика», ООО «Восточные Берники», ЗАО «Внешстрой», ОАО «Тулачермет»,

ЗАО «Внешстрой», ООО «Нива», ООО «СКС-строй», ООО «ГорАгро», ООО «Строй Услуга», Автохозяйство администрации МО Обидимо, ООО «Грин Агро», ООО «Территория комфорта», ООО «Спец Дорстрой», ООО «Автострада», ОАО «Конструкторское бюро приборостроения», ЗАО «Тулатеплосеть», ОАО «Дорснаб», ООО «Стройсервис», ООО «Монтаж Спец Строй», ГУП ТО «Ленинское ДРСУ», МКП «Северо-Одоевское ЖКХ», ООО «Строймеханизация №1», ООО «Цель Профтехстрой», ЗАО «Рассвет», ООО «Вестевротранс», ООО «Тепложилстрой», ООО «Феникс».

Следующим направлением содействия трудоустройства выпускников является расширение специальностей дополнительного образования, которое студент может получить в момент обучения в колледже.

Постоянно оформляется информационный стенд «Биржа труда для выпускников», на котором еженедельно обновляется информация о вакансиях. Кроме того, такая информация размещается на сайте колледжа. Проводится также консультационная работа по вопросам самопрезентации, профориентации. Отделом был подготовлен информационный стенд с методическими рекомендациями по поиску работы, образцами бланков резюме. Вместе с тем проводится индивидуальная консультационная работа в форме интервьюирования, опроса (индивидуального и группового), тренингов различной направленности (например, деловое общение, самопрезентация). Также, для выпускников организуются консультации юриста.

Ежегодно проводятся Ярмарки вакансий, в которых принимают участие потенциальные работодатели. Как правило, по результатам собеседований уже на этом этапе отбираются кандидатуры из числа будущих выпускников для решения вопроса о их трудоустройстве.

Кроме того, осуществляется ежемесячный мониторинг выпускных групп о планируемом трудоустройстве.

Все перечисленные мероприятия позволяют нашим выпускникам успешно адаптироваться и трудоустроиться.

Список литературы

1. Отчет о результатах сомообследования по специальности 120714 «Земельно-имущественные отношения»// <http://rudocs.exdat.com/docs/index-292825.html>.
2. Стеценко Е.П. Эффективное формирование конкурентоспособности студентов: факторы и условия// <http://tvov.ru/docs/100/index-9368.html>.
3. Татаринова О.А. Создание условий, обеспечивающих трудоустройство выпускников Алапаевского филиала ГБОУ СПО «СОМК»//Спрос и предложение на рынке труда и образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2012 г.). Кн. III. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2012. С. 193-194.

УДК 331.54

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ
МОЛОДЕЖИ: ВЗАИМОСВЯЗЬ И ВЗАИМОВЛИЯНИЕ****Егоров Е.А., студент***ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»*

В последнее время все большее распространение стали получать различные тренинги и мастер-классы. В данный момент их разнообразие поражает как своей направленностью, так и множеством охватываемых тем. Среди них встречаются и тренинги личностного роста, мастер-классы по саморазвитию и самообразованию, программы профессионального роста и семинары по преодолению психологических и коммуникативных барьеров. Отдельное место среди них занимают тренинги профориентационной направленности, так как именно они могут способствовать выбору молодыми людьми той или иной профессии.

Профессионально ориентированные тренинги и мастер-классы уже довольно давно являются одним из средств, которые побуждают молодежь идти по той или иной профессиональной ветви. В тоже время, результаты проведенных профориентационных программ не всегда соответствуют действительности. Большинство молодежи стремиться не к тому, чтобы следовать своим внутренним ориентирам и ожиданиям, а чаще всего выбирают работу с более высоким доходом и/или более высоким социальным статусом. Это объясняется рядом проведенных исследований, которые отражают ценностные ориентации молодежи. В большинстве из них молодежь предпочитает материальное благополучие и высокую социальную значимость, нежели профессиональную деятельность, которая более соответствует их мировоззренческим позициям. Однако часть опрошенных все же старается выбирать пути, которые поспособствовали бы их развитию, как с точки зрения профессии, так и с точки зрения морально-этических норм.

В целом, профориентационные программы сейчас играют роль рычага, который в дальнейшем может подтолкнуть молодого человека к выбору одной из многих профессиональных траекторий. С другой стороны, они не имеют возможности показать все многообразие профессий, присутствующих, как на рынке труда, так и за его границами. В то время как молодые люди стремятся реализовать свои экзистенциальные потребности в профессиональной деятельности и социуме, программы профессиональной ориентации пытаются ограничить круг возможных выбираемых призваний молодежи.

Таким образом, можно подвести итог, что в данный момент профессиональные и ценностные ориентации молодежи находятся в довольно большой зависимости. Те молодые люди, которые пытаются добиться материального благополучия, ставят в приоритете те профессии, которые имеют более высокий социальный статус. Другие же, наоборот, стремятся к получению морального удовлетворения от выбранной профессии, не смотря на материальные блага. Отсюда следует вывод, что профессиональные предпочтения молодых людей во многом зависят от их ценностных установок, ориентаций и экспектаций, что может стать дальнейшей базой для исследования данной темы, как одной из направлений оптимизации профориентационных программ.

УДК 378: 331.108.3

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ БАКАЛАВРОВ ЛИНГВИСТИКИ С ПОМОЩЬЮ ПОДГОТОВКИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ С РАБОТОДАТЕЛЕМ

Зеленина Е.В., канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

В настоящее время успешное трудоустройство выпускника определяется различными факторами, среди которых, на основе проводимых ранее исследований, представляется возможным выделить основные: владение профессиональными компетенциями, наличие у выпускника определенных качеств личности, умение взаимодействовать с работодателем [1]. При этом прослеживается очевидная взаимосвязь значимости третьего фактора с первым и вторым, поскольку именно эффективное взаимодействие с работодателем на самых ранних этапах позволяет молодому специалисту продемонстрировать себя как компетентного сотрудника, обладающего необходимыми для активной профессиональной деятельности качествами, и тем самым способствует профессиональной самореализации личности.

В связи с этим подготовка обучающихся в высшей школе к профессиональной коммуникации с работодателем может рассматриваться как эффективный способ содействия успешному трудоустройству по выбранному направлению обучения. Для реализации этого необходимо расширение сотрудничества научно-педагогического сообщества высших учебных заведений с представителями рынка труда.

Проиллюстрируем исследовательский и научно-методический механизм такого взаимодействия на примере профессиональной подготовки бакалавров по направлению «Лингвистика» в Тульском государственном университете.

В результате целенаправленно выстроенного взаимодействия с работодателями в сфере переводческих услуг, включая беседы, анкетирование, участие представителей работодателей в качестве консультантов и экспертов в реализации контроля сформированности профессиональных компетенций, был разработан дидактический банк контрольно-обучающих материалов и процедур, обладающих выраженной профессионально-адаптирующей направленностью и проверена их эффективность.

Разработанные процедуры имитируют профессиональную деятельность переводчика и включают активные виды учебной работы, предполагающие погружение студентов в реальные рабочие ситуации, в которых они имеют возможность продемонстрировать действия, поведение, необходимые для будущей профессии.

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

Отличительной чертой данных методов является высокий потенциал для интеграции в их контекст профессиональной деятельности, профессиональной

адаптации, достижения профессионального успеха, что особенно важно при подготовке конкурентоспособных специалистов в области перевода. Профессиональная направленность указанных контрольно-обучающих процедур предполагает подготовку будущих выпускников к различным формам взаимодействия с потенциальными работодателями.

Так, *собеседование в форме ролевого интервью* представляет собой имитацию делового взаимодействия претендента на должность переводчика с ролевым игроком, выступающим от лица вышестоящего руководителя [2]. Метод собеседования широко применяется при оценке профессионализма кандидата на должность переводчика на крупных предприятиях, где тщательно подходят к отбору кадров, и его использование в учебном процессе помогает подготовить бакалавров лингвистики к таким ситуациям. В качестве интервьюера может выступать приглашенный представитель работодателя.

Подготовка к ролевому интервью предполагает четкое планирование. Общая инструкция к проведению индивидуального собеседования в форме ролевого интервью включает следующие пункты:

- 1) Целеполагание.
- 2) Определение спектра профессиональных компетенций, учебных достижений, сведений личного характера, информация о которых должна быть получена.
- 3) Определение степени детализации получаемой информации.
- 4) Составление и структурирование вопросов интервью, разработка инструкции для участников, установление длительности беседы.
- 5) Разработка диагностического инструментария, позволяющего оценить содержание ответов студента в баллах [2].

Предварительно при участии работодателей разрабатываются инструкционные карты, регламентирующие ход собеседования и включающие список вопросов потенциальному кандидату.

Студенты, участвующие в ролевом интервью получают инструкции, содержащие вводную информацию (описание конкретной ситуации и действующих лиц, включая свою роль). Пример инструкционной карты к проведению ролевого интервью представлен в таблице.

Обучающимся выделяется специальное время на подготовку к беседе. Спектр ситуаций, служащих предметом интервью, может варьироваться в зависимости от учебной программы конкретной дисциплины, однако характер интервью должен отражать типичные ситуации профессиональной деятельности переводчика.

В реальной практике трудоустройства по результатам интервью выносится решение о приеме на работу. В условиях учебного процесса студенты получают оценку и рекомендации от приглашенных работодателей.

«Круглый стол по итогам производственной практики» - это интерактивная процедура контроля, проводимая при участии работодателей с целью обмена производственным опытом между обучающимися, сочетающая формат тренинга и конференции и обладающая диагностическим потенциалом в области контроля сформированности профессиональных компетенций [2].

Инструкционная карта к проведению ролевого интервью «Собеседование с целью устройства на работу на вакансию устного переводчика»

Ситуация	«Собеседование с целью устройства на работу на вакансию устного переводчика»
Инструкция для студента на английском языке	You applied for the vacancy of interpreter and, after passing the test stage successively, are invited to the Skype-interview. Try to convince your potential employer that you fit the job profile perfectly: show what you can do and dwell on your particular skills and expertise.
Список вопросов кандидату	1. What would you do if you were interpreting and a person said something that you did not agree with or found upsetting? 2. Do you try to interpret every single word, or do you try to express the meaning of what was said? 3. Do you do anything to prepare for an interpretation session? 4. If a client has confidence in you and asks for advice on how to answer a question during an interpretation session, what do you do?
Время подготовки студента	10 минут
Время проведения интервью	20 минут (в среднем 3 минуты для ответа на каждый вопрос)
Средства контроля	Технические средства: компьютеры, лингафонное оборудование и специальное программное обеспечение «Линко V 6.5», бланки оценивания, карточки с инструкциями для участников.

Формат круглого стола позволяет создать интерактивную площадку для обмена мнениями между студентами и работодателями, получить целостную картину о результатах производственной практики обучающихся. Выступления студентов содержат необходимую для контроля компетенций информацию: сведения о месте прохождения производственной практики, составе обязанностей, видах деятельности; описание типичного рабочего дня; указание на трудности, возникшие в период практики и пути их преодоления; демонстрацию и описание переведенных материалов и т.д. Устное выступление сопровождается компьютерной презентацией, демонстрацией аудио- или видеозаписей с фрагментами устного перевода студентов, раздаточными материалами, содержащими образцы переводов; применяются нестандартные творческие решения, например, вовлечение участников круглого стола в коллективный перевод. Участники круглого стола задают вопросы по содержанию выступлений. Наибольший интерес представляют ответы на вопросы: *Какова была техническая оснащенность рабочего места? Какие нормы и требования предъявлялись*

к качеству перевода? Перевод каких текстов вызывал наибольшие сложности? Была ли производственная практика связана с командировками? и др. Работодатели получают возможность оценить потенциальных сотрудников, принимают участие в итоговом контроле результатов производственной практики.

Контрольно-обучающая процедура «Круглый стол по итогам производственной практики» позволяет студентам не только оценить полученный первый профессиональный опыт, но и рекомендовать себя приглашенным работодателям, заложить основы будущих деловых контактов, оценить свои перспективы на рынке переводческих услуг.

Метод экспертных оценок позволяет имитировать в учебных условиях экспертизу перевода, услугу по выявлению качества переведенного текста, которую оказывают бюро перевода [2].

На занятиях, построенных в форме *имитационно-деловых практикумов*, имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или отдельные события, характерные для профессиональной деятельности специалистов в области перевода [2].

Эти и другие разработанные контрольно-обучающие процедуры подразумевают тренинг профессиональной коммуникации с представителями рынка труда, потенциальными работодателями выпускников.

Апробировав указанные выше контрольно-обучающие процедуры в процессе реализации модели педагогического контроля профессиональных компетенций будущих переводчиков, мы определили их результативность на основе следующих критериев: лингвистического, профессионально-технологического, личностного, а также соответствующих им показателей [2].

Более высокий уровень сформированности профессиональных компетенций у студентов экспериментальной группы, при обучении которой применялся дидактический банк контрольно-обучающих материалов и процедур, предполагающих подготовку к взаимодействию с работодателем и имеющих ряд других инновационных характеристик, а также результаты обработки форм обратной связи о трудоустройстве выпускников данной группы, позволяют сделать вывод об эффективности предложенного механизма сотрудничества в работодателями в процессе профессиональной подготовки бакалавров лингвистики.

Список литературы

1. Зеленина Е.В. Адаптация будущих переводчиков к рынку труда с помощью профессионально-адаптирующей направленности педагогического контроля // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов I Региональной научно-практической конференции с всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. С. 47-50.
2. Зеленина Е.В. Педагогический контроль сформированности профессиональных компетенций (на примере подготовки переводчиков): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Тула, 2013. 200 с.

УДК 331.53

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ившина Ю.А., студент факультета Технологий и бизнеса,

Кальянов А.Ю., канд. эк. наук, доцент

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

Социально-экономические изменения, произошедшие в Российской Федерации в последнее время, привели к существенным переменам в сфере труда и занятости населения. Развитие рыночных отношений усложнило условия выхода выпускников организаций профессионального образования на рынок труда. В настоящее время молодым специалистам, не имеющим профессиональных навыков, опыта работы и требуемой квалификации очень сложно найти хорошую, высокооплачиваемую работу [2].

Реальность процесса трудоустройства такова: из-за отсутствия опыта выпускнику вуза практически невозможно устроиться куда-либо, к тому же, не всегда удается найти работу по специальности. Многие даже не пытаются искать рабочее место в соответствии со своим профилем.

Из этого следует, что проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений сегодня весьма актуальна.

Необходимость анализа занятости молодежи на российском рынке труда обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, доля молодых людей в трудоспособном населении составляет 35%, во-вторых, молодежь – это будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие государства в целом. Несмотря на то, что молодежь во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества, она является одной из уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране [2].

Таким образом, если говорить о проблеме трудоустройства молодых людей, следует начать с того, что устроиться на работу по специальности довольно нелегко. Данная ситуация возникла по причине того, что работодатели ищут работника, у которого есть практические навыки в необходимой сфере деятельности. То есть, теоретические знания, которые даются в высших учебных заведениях, безусловно, важны, но не являются гарантией трудоустройства. Работу по профильному образованию найти очень трудно. Часть молодых людей стремится получить дополнительное, в том числе второе высшее по совершенно иной специальности, образование. К тому же это дополнительно затраченное время и средства. Многие студенты начинают работать на последних курсах, но зачастую такая работа не вписывается в график учебного процесса. Вторичная занятость отрицательно сказывается на успеваемости студентов, тем самым качество образования становится хуже [3].

Сегодня работодатель ставит высокую планку для соискателя, в том числе и молодым специалистам. У каждой компании есть ряд требований, и зачастую они представляют собой список качеств для своего потенциального сотрудника. Самыми основными из них являются: опыт работы, профессионализм, умение применять теоретические знания на практике, способность принимать решения. Желание работодателя иметь у себя на работе грамотного, компетентного сотрудника естественно и понятно, но возникает вопрос: как приобрести опыт и наработать профессионализм молодому специалисту, «вчерашнему студенту», если без опыта работы его никуда не берут?

В настоящее время государственное распределение выпускников отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие перспективы и возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. Но с другой стороны, необходимо прикладывать усилия по поиску работы в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их гораздо больше.

Таким образом, для успешного трудоустройства выпускников, необходимо, прежде всего, взаимодействие учебных заведений с работодателями, которое в свою очередь предполагает:

- встречи студентов с потенциальным работодателем;
- организация экскурсий для студентов на предприятия;
- организация практик и стажировок на предприятиях;
- заключение договоров о трудоустройстве выпускников [4].

Мы считаем, что встречи с потенциальным работодателем помогут студентам узнать о профессиональном пути руководителя, о его опыте трудоустройства. Эти встречи будут хорошей возможностью понять требования работодателя к той или иной должности. Учащиеся смогут задать какие-либо вопросы своему потенциальному руководителю.

Организация экскурсий на предприятия позволит студентам посмотреть на работу компании изнутри, узнать о сфере ее деятельности, о вакансиях, возможно, задать какие-то вопросы сотрудникам.

На наш взгляд, стажировки или производственные практики на предприятиях могут помочь лишь отчасти, так как возможность проходить практику или стажировку в тех организациях, которые представляют для студента интерес, не всегда можно организовать. Кроме того, опасаясь последствий, практикантам и стажерам чаще всего поручают несложную работу или несоответствующую получаемой специальности.

Наиболее эффективным результатом взаимодействия учебных заведений с предприятиями является заключение договоров о трудоустройстве выпускников. На мой взгляд, лучше всего заключать договор с выпускником после успешного прохождения производственной практики или стажировки.

Также успешному трудоустройству выпускников призваны содействовать центры и службы трудоустройства, функционирующие при учебных заведени-

ях. Они осуществляют взаимодействие с работодателями и помогают найти подходящую работу выпускникам и студентам, желающим подработать. Приобретение опыта работы еще в процессе обучения существенно облегчает последующее трудоустройство.

Еще один из путей решения этой проблемы – самостоятельный поиск работы. Для того чтобы студента пригласили на работу в какую-либо компанию, необходимо, прежде всего, составить грамотное резюме, в котором нужно ответить на все вопросы, связанные с трудовой деятельностью. Далее подготовленное, правильно составленное резюме самостоятельно направляется во все компании, у которых имеется или может иметься потребность в специалистах данного направления. Тут же возникает проблема составления грамотного резюме. В связи с этим, необходимо ввести в высших учебных заведениях преподавание студентам навыков трудоустройства, прохождения собеседования, составления резюме.

Студентам остается только самостоятельно искать возможности устроиться в те компании, в которых им хотелось бы работать по окончании вуза. В данной ситуации у выпускников есть возможности трудоустройства на низшие позиции. Многие компании предоставляют большие возможности профессионального роста своим сотрудникам.

Среди способов поиска работы можно также назвать личные связи и деловые контакты, а также трудоустройство через знакомых и друзей, которые могут порекомендовать молодого специалиста потенциальному работодателю.

В заключение можно сказать, что успехов в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах.

Список литературы

1. Жданкин Н.А. Трудоустройство выпускников: вариант решения проблемы // Человек и труд. 2012. № 12. С. 26-27.
2. Малка А. А., Чуева Я. Ю. Проблемы трудоустройства молодых специалистов: Монография. Белгород, 2010. С. 1-2.
3. Рязанцева Л. В. Анализ сфер занятости выпускников вузов и проблемы их трудоустройства // Международная научно-практическая заочная интернет-конференция. Москва, 2011 г. [Электронный ресурс] Режим доступа. URL: <http://www.conf.muh.ru/archive/11-2011/78-200211> (Дата обращения 25.09.2016).
4. Чернышева Н. И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения//Наука и экономика. 2011. № 1-5. С. 62-63.

УДК 108.3

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

Инсарская В.Г., студент факультета Технологий и бизнеса,

Кальянов А.Ю., канд. эк. наук, доцент

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

Начиная свою трудовую деятельность в динамически изменяющихся социально-экономических условиях, выпускникам вуза приходится адаптироваться как к новым социальным ролям в своей жизни, так и к различным социальным организациям, регулирующим рынок труда. Эту составляющую профессиональной адаптации, связанную с освоением соответствующих «норм и правил поведения», можно назвать институциональной адаптацией к рынку труда и занятости [3].

Стоит отметить, что социальная адаптация представляет собой процесс активного приспособления индивида к изменяющимся условиям социальной среды, за счет умения анализировать текущие социальные ситуации и осознавать свои возможности для решения той или иной ситуации. Профессиональную же адаптацию можно рассматривать как процесс постепенного взаимного приспособления специалиста и предприятия, т.е. работодателя в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [2].

Как показывает практика, причинами неготовности выпускников выполнять профессиональную деятельность сразу же после окончания высшего учебного заведения на высоком уровне, не испытывая при этом ряда непреодолимых проблем, является следующее:

1. недостаточный уровень профессиональной подготовки в высшем учебном заведении в целом;
2. слабый уровень профессиональной подготовки по курсу профессионально важных дисциплин;
3. несформированность профессиональной направленности, самосознания, идентичности;
4. недостаточность компетенций у конкретных выпускников, которые усвоили учебный материал ниже оценки «отлично», т. е. получили такую подготовку, которая требует по окончании ВУЗа дополнительных усилий для овладения профессий.

Решение подобных проблем происходит в процессе адаптации молодых специалистов на новых рабочих местах. При этом выпускники приспособляются к новым реалиям и требованиям жизни, начиная трудовую деятельность. Так же преодоление ими трудностей, связано, например, с изменениями привычного образа жизни, с кардинальными изменениями в характере деятельности и типе социальных отношений с окружающими. Целью адаптационного процесса студентов и выпускников можно считать нахождение им полноценного рабочего места, соответствующего профессии и уровню квалификации выпускника высшей школы, устраивающего его по условиям и режиму труда, га-

рантиям занятости, уровню зарплат, творческой самореализации и возможностям карьерного роста.

Для достижения установленных профессиональных целей, как подчеркивал американский психолог Д. Левинсон, требуются наставники, помогающие молодым работникам усваивать необходимые ценности и нормы. Они служат примером для подражания в социальной сфере и в области профессиональной деятельности, что позволяет облегчить новичкам переход к статусу самостоятельного, опытного специалиста.

Перспективы достойного трудоустройства и стабильность на рабочем месте являются одними из основных факторов, определяющих успешность профессиональной адаптации к новым ролям в социально-экономической жизни общества. В настоящее время одной из основных проблем, связанных с изменениями на рынке труда, является угроза безработицы для молодых специалистов, окончивших вузы, колледжи и другие учебные заведения. Так, по данным «Росстата» (учет по методике МОТ) в России уровень безработицы на октябрь 2015 года составил 5,5% экономически активного населения, или 4,3 млн. из 76,8 млн. человек, в мае 2016 года – 5,6% или 4,3 млн. человек. Что касается Тульской области, то уровень регистрируемой безработицы на 1 января 2016 года составил 3,9%, а в Туле – 0,51%. Поэтому можно говорить о том, что рынок труда такой возрастной категории населения как молодежь характеризуется низкой конкурентоспособностью по сравнению с другими возрастными группами, так как у него отсутствует нужный профессиональный опыт и уровень образования.

Профессиональной адаптации подвергается каждый, кто начинает трудовую деятельность, но нам хотелось бы рассмотреть этот процесс с точки зрения начинающего учителя.

Профессиональная адаптация рассматривается как основная составляющая профессионального становления учителя в психологических исследованиях различных ученых, например, С. Г. Вершловского, В. Ф. Моргуна, Н.Ю. Ткачева и других. В частности, С. Г. Вершловский в качестве основных компонентов становления выделяет социально-педагогическую адаптацию; формирование профессионального самосознания; самоутверждение в педагогической профессии; освоение профессиональной деятельности и ролевого поведения.

Так же стоит отметить выводы, к которым пришел специалист в области этики, доктор философских наук, профессор Л.В. Коновалова, установив, что профессиональная адаптация и процесс становления молодых учителей осложнены культурно – национальными особенностями региона, с которыми они встречаются в ходе общения с учащимися, родителями, коллегами, т. е. представителями разных этносов. Одной из действенных форм «стимулирования формирования социально-профессиональной общности» автор считает «школы молодых учителей». Основная задача этой школы – эффективная помощь молодым учителям в преодолении психологических барьеров и успешном вхождении в профессиональную деятельность.

Большинство молодых педагогов, пришедших работать в школу, испытывают состояние, которое психологи обычно описывают как «потрясение, вызванное реальностью». Возможно, это происходит из-за того, что люди зачастую завышают свои ожидания в плане развития их профессионального пути и успеха в этом. Такая особенность характерна для молодых людей в период основного становления личности и профессионального самоопределения, т. е. подростковый возраст и период освоения будущей специальности. Но с окончанием обучения и началом работы молодой специалист осознает, что некоторые их ожидания нереалистичны и не достижимы. Именно поэтому первый год работы молодых учителей является наиболее важным этапом в их профессиональном становлении [4]. Результаты испытаний, которые преодолевает учитель в течение всего первого года работы, можно представить в виде двух возможных вариантов: они либо укрепят его веру в свои силы и сформируют чувство удовлетворения, которое является признаком полноценного освоения профессии; либо станут источником глубокого разочарования, что приведет к смене рода деятельности.

Успешность профессиональной адаптации молодого педагога тесным образом связана с объектом его труда – с учащимися. Поэтому учителю важно грамотно подойти не только к реализации урока, но и к его подготовке: интересно подобранный, структурированный и красочный материал будет детям не только интересен, но и понятен, что в дальнейшем определит уровень взаимопонимания при контактах с детьми, а в итоге дальнейшие профессиональные успехи учителя [5].

Одним из важных аспектов успешной адаптации и постановки своего авторитета на новом рабочем месте является грамотное владение самопрезентацией, т.е. умением держать себя перед классом, владеть своеобразными жестами, речью, мимикой, интонацией и т.д. Овладев этой техникой в достаточной мере, учитель сможет превратить содержание учебного материала в средство организации учащихся, поэтому центральным процессом, который он начнет контролировать, станет его взаимодействие со школьниками. При этом, заслужив расположение педагогического коллектива, молодой учитель сможет всегда положиться на них в решении каких-либо сложных педагогических ситуаций или организационных вопросов [1].

В начальный период профессиональной адаптации обстоятельства полностью противостоят молодому педагогу. Но у одних специалистов трудности стимулируют активность их преодоления, а у других вызывают разочарование в профессии. Поэтому для успешной адаптации к трудовой деятельности на уровне школьного образования, нужно содействовать молодежи в выборе профессии, организовывая уроки профориентации; развивать личные способности; проводить анализ результатов рынка труда, определяя востребованность тех или иных профессий.

Для выпускников профессиональных учебных заведений необходимо разрабатывать программы по обучению компетентного поведения на рынке труда. Такие программы должны содействовать повышению конкурентоспо-

способности студентов и их эффективной адаптации к современным социальным условиям.

Итак, в заключении хотелось бы еще раз отметить, что проблемы профессиональной адаптации свидетельствуют о расхождении между уровнем сформированной у выпускников компетентности и требованиями профессии. Своевременное преодоление этих проблем способствует социальной и психологической адаптации, улучшая качество работы учителя как профессионала своего дела.

Что же касается решения о достойном трудоустройстве молодых специалистов-педагогов в Тульской области, то здесь необходима помощь государства и органов местного самоуправления. Если разрешать проблему силами местной власти в конкретном регионе, то и по стране проблема безработицы станет более решаемой, что поспособствует эффективной адаптации молодых специалистов.

Для этого необходимо взаимодействие и сотрудничество всех структур общества: государственных органов власти, сферы образования и комитетов по делам молодежи, а так же службы занятости населения.

Список литературы

1. Данилюк Е. С. Проблемы адаптации молодого педагога // Социальная сеть работников образования [сайт]. URL:<http://nsportal.ru/shkola/administrirovaniye-shkoly/library/2013/09/23/problemy-adaptatsii-molodogo-pedagoga> (дата обращения: 25.09.2016).
2. Дружинина В.Н. Психология: учебник для гуманитарных вузов. М.; СПб.; Н. Новгород: Питер, 2003. 656 с.
3. Дудина О. Адаптация выпускников на рынке труда // Высшее образование в России. 2004. №11. С. 166-169.
4. Кирьянова Е. Н. Стресс в профессиональной деятельности // Управление персоналом. 1997. № 2. С. 42-50.
5. Котова С.А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя // Народное образование. 2010. № 8. 124 с.

УДК 331.108.3

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ

Козлова Н.В., магистрант, Гоголева Е.Н., канд. социол. наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Тульский государственный университет»

Социальная адаптация работников организации подразумевает под собой процесс вхождения нового сотрудника в уже сложившийся трудовой коллектив. Специалист-новичок приобретает и закрепляет интерес к работе, накапливает трудовой опыт, устанавливает деловые и личные контакты со своими коллегами, усваивает нормы и ценности компании, а также требуемые модели поведения.

Банковские учреждения представляют собой особую социальную среду, где значительная роль принадлежит сотруднику. В настоящее время именно че-

ловеческий фактор выступает важнейшим показателем в оценке привлекательности банковского учреждения. Все это делает актуальным вопрос формирования кадрового состава данных учреждений, что возможно только в условиях создания благоприятных условий для социальной адаптации сотрудников.

Перед каждым руководителем сегодня возникает проблема адаптации нового персонала, а в особенности молодых специалистов. Нельзя забывать о том, что выпускники вузов, как специфическая категория рабочей силы на рынке труда, требуют особого внимания и отношения со стороны работодателя. Социальная адаптация играет немаловажную роль в ситуации вхождения в организацию молодого сотрудника, так как у него имеется преимущественно теоретическое представление о том, как происходит рабочий процесс. В настоящее время многие банковские учреждения все больше внимания уделяют именно политике социальной адаптации.

Одним из удачных примеров развитой системы адаптации персонала является ПАО «Сбербанк России». Для специалистов-новичков реализуются программы подготовки новых сотрудников на основе планов адаптации. План адаптации – комплексный процесс развития, включающий в себя 5 этапов: знакомство с должностью, очное и дистанционное обучение, стажировка, адаптация на рабочем месте, подведение итогов адаптации. Процесс адаптации новых специалистов рассчитан на 3 месяца (период испытательного срока). Планы адаптации помогают сотрудникам более качественно и быстро включиться в работу.

Программа «Учебные ВСП», реализуемая в Банке с 2013 года, также направлена на эффективное и «безболезненное» вхождение новых сотрудников в должность. Данная программа представляет собой стажировку в специальном отделении Банка, которая начинается сразу после завершения очного обучения в Учебном центре Сбербанка. В течение двух недель в «Учебном ВСП» под постоянным контролем наставника новый сотрудник отрабатывает полученные на обучении знания и навыки в реальных условиях. В настоящее время открыты 298 «Учебных ВСП» в 137 городах России, и их количество постоянно увеличивается [1].

Таким образом, «Сбербанк России» обеспечивает системную и комплексную подготовку новых сотрудников к работе, их профессиональное развитие и карьерный рост. Работники банка быстро входят в трудовой процесс, четко осознают свое место и поведение в компании, что, в свою очередь, непосредственно влияет на эффективную деятельность организации.

Тем не менее, важно постоянно улучшать программы адаптации сотрудников, поэтому целесообразно определить следующие направления, позволяющие оптимизировать этот процесс:

1. Развитие структурных взаимосвязей подразделения управления адаптацией со службой организации управления. Во многих зарубежных банках эта служба структурно включена в систему контроллинга.

2. Развитие системы наставничества. В качестве наставника может выступать руководитель отдела или старший коллега, имеющий продолжительный опыт работы в организации. Особенно это актуально для молодых сотруд-

ников. Ввиду отсутствия у них опыта, недостатка знаний и умений для получения необходимого компания результата, к ним требуется индивидуальный подход.

3. Разработка и проведение специальных тренинговых программ для новых сотрудников. Такие тренинги способствуют формированию командного духа, раскрепощению новичков и плавному вхождению их в коллектив.

Подводя итог, следует отметить, что успешная деятельность любого банковского учреждения зависит от того, насколько эффективно, точно и своевременно сотрудники банка выполняют свою работу. Система адаптации новых работников играет в этом процессе далеко не последнюю роль. Хорошо адаптированные молодые специалисты работают намного эффективнее, стремятся получить быстрые и значительные результаты, тем самым, принося банку дополнительную прибыль, что позволяет ему оставаться конкурентоспособным. Со стороны же работника, социальная адаптация помогает ему быстрее интегрироваться в коллектив, приспособиться к новой обстановке, принять и усвоить правила поведения, ценности, нормы и традиции компании, что, в свою очередь, способствует снижению чувства тревожности и неопределенности, быстрому осознанию своего места в организации.

Список литературы

1. Развитие сотрудников [Электронный ресурс]. URL:<http://sberbank-talents.ru/Info/learning/> (дата обращения: 20.09.2016).

УДК 331.5:378

ПОЛОЖЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Кондратенко Н.А., канд. социол. наук, доцент,
Шашкова С.Н., канд. социол. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Положение молодежи на рынке труда всегда носило сложный характер. Это связано в первую очередь с особенностями самой молодежи как социальной группы, а также с развитием нашей страны, носящим волнообразный характер, при котором непродолжительные периоды экономического роста сменяются достаточно длительными периодами стагнации или регресса. Сегодня молодежь – одна из наиболее уязвимых групп населения на рынке труда.

Высокая безработица среди молодежи вызвана следующими причинами: молодежь недостаточно мотивирована к трудовой деятельности; уровень и качество профессиональной подготовки молодых людей не соответствует современным требованиям рынка труда; в трудовой деятельности молодежь ориентирована в основном на высокую заработную плату; молодежь недостаточно подготовлена к социально-экономическим и трудовым отношениям; работодатели предъявляют иные требования к уровню квалификации выпускников, нежели те, которые имеются у молодых людей по окончании учебного заведения; наблюдается также структурное несоответствие профессионального профиля выпускни-

ков требованиям рынка труда. Перечисленные выше факторы усугубляют и без того непростое положение молодежи на рынке труда.

К анализу проблем трудоустройства молодежи можно подойти с двух сторон: первая – это качество выпускника учебного заведения, его мотивация, желание работать и добиваться результата, а вторая – это готовность работодателя принять выпускника, создать ему необходимые условия для успешной адаптации на рабочем месте, обеспечить повышение квалификации (которая у молодого человека без опыта работы по определению не может быть высокой), показать возможные пути карьерного роста и т.д. Сегодня на рынке труда складывается парадоксальная ситуация: молодые люди не готовы к интенсивной трудовой деятельности и работодатели не стремятся принять и удержать молодежь в своих организациях. Но следует учитывать также и неблагоприятную демографическую ситуацию, которая на сегодняшний день сложилась в нашей стране в целом и в тульском регионе в частности. Население трудоспособного возраста (многочисленное послевоенное поколение) сокращается очень быстрыми темпами, в то время как вступают в трудоспособный возраст малочисленные поколения, рожденные в 90-ые годы [2]. Казалось бы, молодежь и работодатели «обречены» на сотрудничество, однако на практике все получается иначе, и молодые люди и работодатели не всегда готовы идти навстречу друг другу.

Среди причин, влияющих на названную выше проблему, необходимо отметить следующие.

Во-первых, несмотря на все заявления властей и реформы образования, проводимые в последнее время, так и не удалось преодолеть в полной мере оторванность преподавания от потребностей современного рынка труда. У современных преподавателей недостаточно практических знаний и опыта (что объясняется во многом незначительным притоком молодых кадров в систему образования); преподаватели в массе своей все еще ориентированы на академическую науку, а не на потребности современного бизнеса. Привлечение для работы в вузах работодателей не приобрело еще системный и институциональный характер.

Во-вторых, сегодня не сформированы структуры, через которые работодатели могли бы донести свои требования к молодым специалистам до образовательных учреждений. Компетенции, на основании которых сегодня построены образовательные стандарты, часто носят размытый характер, с трудом поддаются объективной оценке и не отражают в полной мере потребности работодателей в качестве подготовки выпускников. Кроме того, коммуникативные навыки, которые так востребованы сегодня на рынке труда, очень трудно сформировать в рамках преподаваемых в вузах дисциплин, без специальных тренингов и привлечения соответствующих специалистов. Преподавателям сегодня через образовательные стандарты навязывают выполнение несвойственных им функций, и это негативным образом отражается на качестве подготовки специалистов.

В-третьих, высшее образование сегодня стало социальной нормой. По результатам социологического исследования, проведенного в лаборатории социально-политических исследований ТулГУ в 2015 г., молодежь тульского

региона считает качественное образование и востребованную специальность важными факторами при достижении жизненного успеха. К тому же, более половины респондентов полагает (54,0 %), что высшее образование, скорее всего, является гарантией получения высокооплачиваемой работы [1]. На сегодняшний день престижность той или иной профессии для молодых людей определяется в основном таким критерием как высокая заработная плата (83,6 %) [3]. И многие абитуриенты ошибочно полагают, что получение высшего образования автоматически даст им гарантию трудоустройства, преимущество на рынке труда и высокую заработную плату. Анализ мотивов поступления в вуз и выбора специальности во многом объясняет демотивированность студентов, отсутствие у них интереса к процессу обучения и к будущей специальности. За годы учебы в вузе они собираются приобрести не знания, а прежде всего диплом, который в последствие и собираются предъявить на рынке труда в качестве своего основного аргумента.

Однако сегодня на рынке труда складывается такая ситуация, когда уровень дохода не связан напрямую с уровнем полученного образования. Таким образом, современное российское высшее образование утрачивает одну из своих основных функций - селективную. Молодежь массово идет получать высшее образование, причем наиболее значимым фактором оказывается именно степень образования, а не специальность или профессия, не поступившие на бюджетные места обучаются за собственный счет. В современных условиях образовательные учреждения вынуждены бороться за каждого студента, поэтому зачастую уровень контроля за качеством подготовки выпускников со стороны вузов находится на достаточно низком уровне.

Осложняет ситуацию также отсутствие долгосрочных объективных прогнозов потребностей рынка труда в специалистах того или иного профиля и дисбаланс, сложившийся в оплате труда в различных отраслях и сферах экономики.

В нашем обществе профориентация молодежи в основном носит стихийный характер. В стране не создана структура, которая целенаправленно занималась бы информированием школьников и родителей об актуальных потребностях рынка труда, о востребованности и оплате труда тех или иных специальностей. Сегодня непоступление в вуз сразу после школы многими рассматривается как трагедия (отсюда и такое количество студентов, обучающихся на коммерческих местах на очной форме обучения). Среди родителей самой востребованной оказалась именно сейфвая функция образования, которая заключается в отсрочке выпуска ребенка на рынок труда. Но, к сожалению, для многих, годы, проведенные в вузе, оказываются «пустыми»: студент не приобрел ни необходимых профессиональных знаний и навыков, ни практического опыта работы.

Министр образования О. Васильева очень своевременно подняла тему трудового воспитания молодежи. Очень часто молодые люди оказываются неготовыми не к работе по специальности, и именно к труду как таковому. Привыкшие жить за счет родителей, не имеющие практически никаких обязанностей по ведению домашнего хозяйства и расслабленные за годы обучения в вузе (далеко не все студенты в дни, отведенные для самоподготовки, занимаются по учебным дисциплинам), выпускники вузов оказываются просто неготовыми к интенсивной тру-

довой деятельности. Их представления о рынке труда часто являются далекими от действительности, большинство молодых специалистов хочет получать большую зарплату и ни за что не отвечать; и лишь немногие адекватно воспринимают ситуацию, когда заработная плата выплачивается по результатам труда. Поэтому представляется, что формирование «установки на труд» среди молодежи приобретает на сегодняшний день решающее значение. Молодые люди в начале трудового пути, как правило, руководствуются не пониманием того «Сколько я стою как специалист?», а принципом «На меньшую зарплату я не проживу». Необходимо внушать студентам мысль, что свою трудовую деятельность надо начинать с низших позиций, а продвижение по службе будет зависеть от личных усилий работника.

Эффективными способами решения указанных выше проблем может стать, во-первых, создание единой информационной базы о потребностях рынка труда в специалистах, а также об условиях, содержании и уровне оплаты труда в различных регионах. Во-вторых, необходимо существенно повысить качество профориентационной работы среди родителей и учеников школ, возможно, через возобновление системы «классных часов». В-третьих, прививать подросткам навыки самостоятельного поиска информации, в том числе с привлечением современных технологий. В-четвертых, представляется актуальным также и развитие дистанционных форм обучения и повышение качества и престижа заочного образования, чтобы молодые люди могли наиболее полно совмещать учебу и трудовую деятельность.

Список литературы

1. Аналитический отчет по результатам исследования «Социальная адаптация студентов ТулГУ». Лаборатория социально-политических исследований ТулГУ. Руководители: Батанина И.А., Киняшева Ю.Б., 2015 г. (Объем выборки – 300 чел.).
2. Кондратенко Н.А., Шашкова С.Н. Демографическое развитие России: пути выход из кризиса // Известия ТулГУ. 2016. № 2. С. 65 – 75.
3. Щербакова В.П. Социальная адаптация молодежи в условиях преобразований современного российского общества: монография. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. 368 с.

УДК 331.53

ГАБИТАРНЫЙ АСПЕКТ СОБЕСЕДОВАНИЯ КАК ФАКТОР ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ

Коршунова Н.А., магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

В условиях экономического кризиса, социально-политической нестабильности проблема трудоустройства находит непосредственное отражение в жизни каждого человека, и особенно, в жизни студентов и выпускников. Принимая на работу молодых людей, работодатели всегда испытывают сомнения

по поводу компетентности и профессионализма данной категории населения. Помочь раскрыть свой потенциал, произвести благоприятное впечатление может этап собеседования. Необходимо правильно воспользоваться возможностью: проявить общительность и коммуникабельность, грамотно и эффективно презентовать свои сильные стороны.

Собеседование предполагает встречу с потенциальным работодателем, с целью обсуждения всех деталей будущего сотрудничества. Ключевыми аспектами выступают выявление личных качеств кандидата на должность, его компетентность в сфере деятельности организации/компании, возможности профессионального роста, знакомство с пожеланиями кандидата относительно новой работы. Можно сказать, что этап собеседования является основополагающим при трудоустройстве. Помочь компенсировать отсутствие опыта работы и произвести необходимое впечатление может правильно подобранный гардероб. В связи с этим будущему работнику необходимо уделить особое внимание габитарному аспекту. Под данным компонентом понимается внешний вид человека – одежда, прическа, обувь, аксессуары, макияж, парфюм, которые могут многое рассказать о своем обладателе. К этому пункту относится умение сочетать различные элементы гардероба, цвета и стили, а также соответствовать требованиям той или иной профессии [1]. Например, будет неуместным прийти на собеседование в строгом классическом костюме на должность бармена или официанта в ночной клуб. Также покажется странным, если на должность начальника отдела потенциальный кандидат будет в рваных джинсах и футболке. Допускаются ряд исключений для людей творческих профессий. Так, от дизайнеров, бренд-менеджеров, стилистов ждут нестандартных решений; они предстают в образе генераторов идей. В связи с этим для данного рода профессий допускается нестандартное видение своего внешнего образа, оригинального и творческого подхода в выборе внешнего вида. Для представителей консервативных профессий предпочтительнее модная классика. Это значит выглядеть модно, но не вызывающе.

Можно отметить, что тщательный подбор гардероба позволит произвести благоприятное впечатление на представителя организации или компании и чувствовать себя увереннее. В некоторых случаях одежда является решающим фактором при принятии важных решений. Например, исследования американского психолога Дж. Малоя показали, что на собеседовании, связанном с получением работы, люди, которые были одеты небрежно (например, в футболках и джинсах), запросили стартовую заработную плату в среднем ниже, чем те, кто был одет подобающим образом (т.е. в костюмах), так как чувствовали себя во время собеседования менее уверенно [2].

Ряд специалистов в данной области рекомендуют придерживаться простых правил в выборе гардероба при собеседовании [3]. В большинстве случаев желательно выбирать свой образ в официально-деловом стиле. Следует исключить джинсы, футболки, кроссовки и другую спортивную одежду, не считая особых случаев, когда работодатели сами просят надеть это. Деловая одежда – это беспрюжный вариант, как для мужчины, так и для женщины. Если в гардеробе нет классического костюма, то его можно заменить однотонной ру-

башкой с длинным рукавом и темными брюками. Стоит отдавать предпочтение темным или нейтральным тонам, даже если это Вам не свойственно. Данный аспект касается не только одежды, но также аксессуаров и обуви. Женщинам стоит выбирать чулки и колготки телесных оттенков, а мужчинам стоит надевать темные (или также, телесного цвета) носки. Стоит обратить особое внимание на маникюр: ухоженные ногти обязательно заметят при рукопожатии. Это покажет работодателю, что кандидат на должность готовился к собеседованию и подошел к этому серьезно.

Подводя итог, можно сказать, что подготовка к собеседованию представляется сложным и многоаспектным процессом. Подбор гардероба выступает немаловажной частью общей процедуры, требующей немало усилий, знаний и чувства вкуса. Но правильное сочетание своих представлений о будущей должности и советов ведущих стилистов позволит произвести необходимое впечатление на работодателя.

Список литературы

1. Зверева Г.И. Самоидентификация в социальных медиа // Теория и практика общественного развития. 2014. № 19. С. 168-172.
2. Куклинов М.Л. Самопрезентация в процессе трудоустройства // Проблемы экономики и менеджмента. 2014. № 12. С. 7-12.
3. Чермных П.А. Как пройти собеседование: умение произвести правильное впечатление // Метеор-сити. 2016. № 3. С. 15-24.

УДК 331.53

РОЛЬ ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО СПЕЦИАЛИСТА

**Кузнецова Л.М., руководитель ЦСТВ, преподаватель
ГБПОУ «Техникум малого бизнеса № 67»**

Очень важно в жизни каждого человека выбрать свою профессию, приносящую радость и удовлетворение от труда. При этом профессия должна быть полезна обществу, в котором живешь. Единственное среднее профессиональное образовательное учреждение в районе Строгино города Москвы – Техникум малого бизнеса №67, предоставляет возможность получить уникальные и востребованные профессии и специальности.

Уважаемый в Москве Техникум свою образовательную деятельность начал с 5 апреля 2010 учебного года, по специальностям среднего профессионального образования. За годы его работы Техникум подготовил ни один десяток высококвалифицированных рабочих кадров, полностью готовых к работе на современном высокотехнологичном оборудовании, соответствующих профессиональным и корпоративным компетенциям предприятий. «Вес» учебного заведения и, соответственно, его диплома в отраслях, дает возможность выпу-

скникам претендовать на позиции в лучших ресторанах города Москвы, индустрии моды, открывать собственный бизнес.

Современный мир – мир рыночной экономики и жесткой конкуренции, что требует от участников рынка разносторонних практико-ориентированных знаний. Высокая квалификация, владение смежными профессиями, знание иностранного языка и умение работать с компьютером, опыт работы по специальности – основные требования, предъявляемые современными работодателями к соискателям [1].

Трудоустроиться на престижную и высоко оплачиваемую работу после окончания среднего профессионального образования, возможностей для самореализации и карьерного роста стало фактором, определяющим рейтинг техникума среди абитуриентов и, в конечном счете, его экономическое благополучие, поэтому для каждого техникума большое значение приобретает работа по повышению подготовки конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда [1].

Это обеспечивается, прежде всего, качеством подготовки выпускников - профессионалов и реализацией программ дополнительной профессиональной подготовки, отвечающих изменяющимся требованиям работодателей. Существенное значение имеет также выбор каждым учебным заведением правильной долгосрочной стратегии подготовки специалистов, проводя мониторинг, учитывающей изменения и динамику, происходящие на рынках труда и образовательных услуг. Для этого необходимо иметь научно обоснованный прогноз перспективной потребности предприятий в специалистах, основанный на проведении мониторинга данных изменений [3].

Не маловажное значение имеет и деятельность техникума по продвижению своих выпускников на рынке труда, созданию для них разного рода возможностей, облегчающих поиск работы, соответствующей полученной специальности или профессии. Решение подобных задач лежит на Центры содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ). Именно ЦСТВ призваны наладить взаимодействие между образовательным учреждением и предприятиями различных отраслей экономики, в том числе через своих выпускников, повысить адекватность рынка образовательных услуг рынку труда, научиться получать объективную картину для определения техникумом своей стратегии в отношении выпуска специалистов. Работа по содействию трудоустройству выпускаемых специалистов, усилению их востребованности на рынке труда приобретает характер одного из важнейших направлений деятельности техникума, позволяющей ему эффективно решать многие, в том числе и социально - экономические проблемы [2].

Министерство образования и науки Российской Федерации рассматривает в качестве одного из приоритетных направлений своей деятельности создание государственной системы содействия трудоустройству выпускников и учащихся учреждений профессионального образования, базирующейся на профессиональных образовательных организациях ЦСТВ, объединенных в общегосударственную сеть [3].

Техникум малого бизнеса №67 относится к числу техникумов, где численность обучающихся не превышает 500 человек, ведет подготовку конкурен-

тоспособных специалистов по трем специальностям и профессии. ЦСТВ техникума осуществляет, как одну из своих основных задач, координацию деятельности по трудоустройству выпускников. В 2010 году было разработано положение, отражающее роль ЦСТВ в содействии трудоустройству выпускников и, а также механизм взаимодействия ЦСТВ с выпускающими по улучшению показателей востребованности наших выпускников. Сотрудники Центра ведут деятельность по информированию обучающихся и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда (спросе и предложениях), оказывают консультации по вопросам самопрезентации, составлению портфолио и резюме, технологиям поиска работы, предоставляют информацию о выпускниках и студентах по запросам работодателей. Для освещения мероприятий, проводимых Центром, и размещения вакансий в последнее время широко используются официальный сайт <http://spo67.mskobr.ru/>, социальные сети. Регулярно проводятся презентации компаний, «мастер-классы», встречи студентов выпускных курсов с представителями работодателей, организуются экскурсии для студентов и преподавателей на профильные предприятия. За 2015-2016 год в техникуме прошло две открытых конференции «Образование. Карьера. Успех», для раскрытия темы привлекались социальные партнеры, специалисты HR-агентств, успешные выпускники. Вот уже второй год осуществляется сотрудничество Центра с городским Центром занятости молодежи (ГКУ ЦЗМ).

ГКУ ЦЗМ осуществляет методическую и консультационную помощь техникуму в трудоустройстве выпускников, предоставляет информацию о состоянии рынка труда г. Москвы, по просьбе техникума организует и проводит, в зависимости от потребностей, мероприятия, направленные на трудоустройство выпускников.

Большая работа проводится с выпускниками техникума по подготовке в новую профессиональную жизнь. Проходят коуч-сеты «Искусство собеседования», деловые игры «На приеме на работу», на дискуссионных площадках обсуждаются наиболее важные вопросы «Каверзные вопросы на собеседовании», «Прояви свой профессионализм», «В поиске своего признания». Познаем нюансы и тонкости написания резюме.

Студенты проявляют большую активность, для многих это реальный шанс уже сейчас, по возможности, начать свою трудовую деятельность и определиться с будущим местом работы.

Определение востребованных компетенций выпускников являются важными и необходимыми для работодателей при принятии решения о найме на работу. Показатели, характеризующие компетенции выпускников, включают профессиональные, социальные и личностные характеристики выпускников. Данные сведения можно получить из опросов и анкетирования работодателей. Анкета для работодателей была разработана специалистами ЦСТВ и несколько раз в год предлагается для заполнения работодателям непосредственно на предприятиях при прохождении различных видов практик. В анкете дается оценка уровню профессиональной подготовки, базовых и практических знаний и компетенций, работающих на предприятии выпускников Техникума малого бизнеса №67, их способности работать в коллективе, эффективно представлять

себя и результаты своего труда, воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи. Результаты анкетирования показывают, что выпускники техникума традиционно востребованы на рынке труда, практически все предприятия высоко оценивают уровень их профессиональной подготовки и готовы к долгосрочному сотрудничеству в области подготовки кадров.

Уже сегодня Техникум гордится своими выпускниками, многие из которых стали высококвалифицированными специалистами, достигшие высоких профессиональных успехов.

Инновационный характер современного образования в Техникуме – это его профессиональная компетентность, практическая направленность, проблемный характер, использование активных методов обучения, позволяющий подготовить высококвалифицированные рабочие кадры для обеспечения рынка г. Москвы, осуществляющих профессиональную деятельность с учетом международных стандартов.

Список литературы

1. Анчарская В. А нужен ли современной России молодой специалист? // Вестник высшей школы (alma mater). 2001. № 5. С. 35 - 37.

2. Илясов Е. Трудоустройство выпускников - задача учреждений профессионального образования // Высшее образование в России. 2004. № 2. С. 84-93.

3. Содействие трудоустройству и профессиональному становлению молодых специалистов учреждений профессионального образования Ростовской области: материалы I региональной заочной научно-методической конференции (Ростов-на Дону, 25 мая 2015 г.) [Электронный ресурс]: материалы и доклады; Дон. гос. техн. ун-т. Электрон. текстовые дан. Ростов н/Д: ДГТУ, 2015. 144 с. Режим доступа: <http://ntb.donstu.ru/content/2015292>. ЭБС ДГТУ, по паролю.

4. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы URL: <http://минобрнауки.рф//документы/1357> (дата обращения: 23.09.2016).

УДК 331.53

ОПТИМИЗАЦИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ

Львова А.В., магистрант

ФГБОУ ВПО «Тульский государственный университет»

Дети-сироты являются проблемной группой в системе успешного усвоения социальных ролей и общественных отношений. Такие учреждения как детские дома и интернаты не в силах в полной мере обеспечить благоприятные условия для социализации детей. Многими учёными доказано, что дети, которые проживают в интернатах, где их развитию не уделяются должного внимания, оказываются не адаптированными к социальным реалиям современного общества, в том числе сфере трудоустройства, в отличие от детей, воспитывающихся в семьях.

Как правило, выпускники детских домов не конкурентоспособны на современном рынке труда, а полученные ими профессии являются невостребованными. По данным Тульского центра постинтернатной адаптации и социальному сопровождению детей-сирот из числа тех, кто обращается за помощью при трудоустройстве, лишь 48% имеют образование девяти классов, а 17% являются выпускниками дополнительных интернатов. К наиболее распространенным проблемам трудоустройства детей-сирот можно отнести [2]:

1. Низкий уровень образования или отсутствие специальности – 36%;
2. Личностная неразвитость, недостаточная самоорганизация, несобранность, низкая целеустремленность – 37%;
3. Неудовлетворенность полученной специальностью, предыдущей работой или оплатой труда – 71%;
4. Отсутствие собственного жилья и прописки – 29%;
5. Часто возникающие конфликты на рабочем месте – 58%;
6. Отсутствие мотивации к труду – 21% и т.д.

В настоящее время для решения данных проблем в детских домах и интернатах разрабатывается множество методик помощи, создаются государственные программы поддержки, выпускникам-сиротам помогают с социальной адаптацией, а также с определением места учёбы и работы. Некоторые неправительственные организации, которые работают в помощь сиротам, в том числе с трудоустройством, используют как формальные, так и неформальные способы трудоустройства: знакомства, рекомендации и биржи труда. Во многих интернатных учреждениях с будущими выпускниками проводится работа, направленная на профессиональное ориентирование. Но, вместе с тем, найти работу, соответствующую специальности, удаётся не многим. Таким образом, можно сделать вывод, что проблема трудоустройства детей-сирот является актуальной.

Анализ законодательства РФ позволяет судить о существовании достаточной нормативно-правовой базы, которая касается социальной работы с детьми-сиротами. Одним из таких документов является закон о социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подписанный президентом В.В. Путиным 22 декабря 2014 года. Документом предусматривается внесение изменений в закон «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», согласно которому органы службы занятости обязаны в течение шести месяцев направить для прохождения профессионального обучения, детей-сирот ищущих работу впервые и зарегистрированных в органах службы занятости в статусе безработного. Но, несмотря на существование нормативных правовых актов, а так же методов социальной работы с детьми-сиротами государство не может в полной мере оказать поддержку нуждающимся детям-сиротам [1].

Трудоустройство выпускников детских домов затрудняется невысокой профессиональной подготовкой, отсутствием мотивации к труду, низкой заинтересованностью руководителей предприятий. Для преодоления данных проблем целесообразно предложить следующие рекомендации:

- предоставление различных социальных технологий работы с выпускниками детских домов;

- совершенствование законодательной базы, осуществление строгого контроля за исполнением нормативных актов;
- внедрение в практику профессиональную подготовку выпускников по заранее выбранным специальностям, а так же обеспечение дальнейшего трудоустройства;
- привлечение средств благотворительных организаций для реализации программ межведомственного взаимодействия;
- осуществление совместных действий учреждений и ведомств на всех этапах работы с детьми-сиротами, привлечение СМИ;
- разработка и реализация эффективной программы, которая способна решать проблему трудоустройства воспитанников интернатных учреждений с помощью консультирования с представителями центров занятости и т.д.

Решение проблемы трудового обучения, профессиональной подготовки и трудоустройства детей-сирот с помощью инновационных методов крайне необходимо, так как реализация эффективной программы, способна решить проблему трудоустройства воспитанников детских домов. Это предотвратит социальную и профессиональную занятость молодых людей, низкий социальный статус, а так же снизит девиантное поведение.

Список литературы

1. Артемьева Я.Б. Профилактическая и реабилитационная работа приюта в условиях активизации межведомственного взаимодействия // Материалы всероссийского совещания директоров специализированных учреждений для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации. СПб. 2009.
2. Психолого-педагогическое сопровождение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. URL: <http://odub.tula.ru/AboutLibrary/Projects/ProtectYourRights/supportOrphans.aspx> (дата обращения 25.09.2016).

УДК 331.53

АНАЛИЗ РАБОТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ТулГУ В 2015 -2015 гг.: ИТОГИ, ДИНАМИКА, ПЕРСПЕКТИВЫ

**Морозов В.Б., канд. техн. наук, доцент, директор РЦСТ,
Быкова П.В., Игнатова О.Б., специалисты РЦСТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»**

Региональный центр содействия трудоустройству (РЦСТ) в своей работе решает ряд конкретных задач в информационном, образовательном, методическом, исследовательском, организационном и региональном направлениях.

В рамках проведения системного мониторинга определяется динамика эффективности трудоустройства выпускников вуза, в т.ч. на предприятиях и в организациях региона (табл. 1).

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

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

Таблица 1

Данные по востребованности выпускников и эффективности трудоустройства

Год	Процент выпускников, направленных на работу	Процент заявок на подготовку от количества выпускников	Процент выпускников, состоящих на учёте в службе занятости	Процент выпускников, работающих в регионе
2011	73.14	49.95	1.06	68.26
2012	78.60	52.36	0.32	96.58
2013	71.15	71.80	0.52	93.61
2014	79.70	75.90	0.68	95.70
2015	85.20	62.07	3.00	78.90

Таблица 2

Анализ показателя «Трудоустройство» в оценке эффективности ТулГУ

№ п/п	Параметр	год			
		2012	2013	2014*	2015*
1	Значение критерия эффективности «Трудоустройство», % **	98,943	98,992	85	80
2	Пороговое значение критерия, %	98,276	98,516	75	75
3	Превышение порогового значения, %	0,679	0,483	13,33	6,67

В табл. 2:

* – использована новая методика расчёта и оценки на основе данных Федеральной налоговой службы РФ,

** – удельный вес выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников образовательной организации обучавшихся по основным образовательным программам высшего образования.

Выборочная оценка работодателями выпускников ТулГУ 2015 г.
(трудоустроенных на предприятия-респонденты)

Год	Количество организаций-работодателей	Количество оцениваемых выпускников	Средний балл* (max 5)
2011	24	94	4.20
2012	16	93	4.50
2013	26	189	4.40
2014	21	135	4,53
2015	17	191	4,47

В табл. 3:

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

В условиях напряжённости на рынке труда, вследствие складывающейся социально-экономической и производственной ситуации, РЦСТ организовывал свою работу в условиях следующих внешних тенденций (см. табл. 1-3):

- имеющийся рост занятости;
- снижение спроса на выпускников вследствие закрытия вакансий внутренними резервами организаций-работодателей;
- рост активности выпускников на рынке труда, использование различных вариантов, механизмов и посредников трудоустройства;
- отток кадров в прочие регионы страны;
- большая рекрутинговая интервенция из прочих регионов страны, проявившаяся в активном участии организаций-работодателей из соседних, и не только, регионов в мероприятиях, организуемых РЦСТ, представлении актуальных вакансий и информации;
- рост требований от работодателей к входным профессиональным компетенциям;
- интенсификация процессов профессиональной ориентации в регионе как важнейшего элемента последующего трудоустройства;
- напряжённость в работе по содействию трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций.

Региональный центр содействия трудоустройству ТулГУ организует свою работу через профессиональную адаптацию студентов и их рекрутинговую социализацию. Организаторы – РЦСТ и образовательные подразделения вуза (табл. 4).

РЦСТ организовал и провёл ряд уникальных проектов и работ, в т.ч. Региональные Ярмарки вакансий и перспектив в ТулГУ; образовательный проект «Школа карьеры»; конкурс «Лучший выпускник ТулГУ»; региональную рекрутинговую олимпиаду; Региональную научно-практическую конференцию с всероссийским участием, HR школу-семинар; развитие Интернет-ресурсов центра, в том числе в социальной сети; организована и проводилась смежная информационная поддержка.

Внешняя оценка качества работы РЦСТ характеризуется динамикой рейтинга, представленной в табл. 5 и на рисунке.

Таблица 4

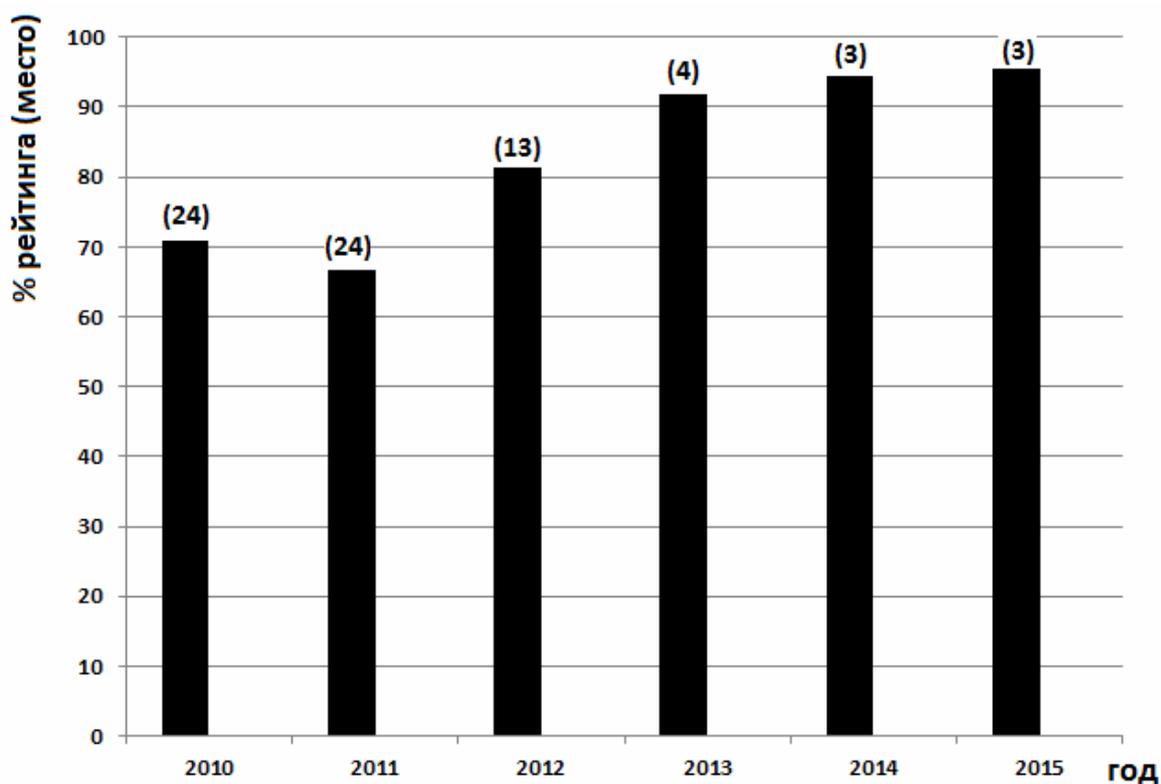
Показатели работы РЦСТ в рамках вопросов рекрутинговой социализации
(в динамике 2012 – 2016 гг.)

Показатель	Год				
	2012	2013	2014	2015	2016
Количество соглашений и договоров с организациями-работодателями	45	38	38	22	16
Количество оформленных заявок работодателей	175	240	954	558	609
Количество стажировок, пройденных студентами	10	12	17	20	20
Количество мероприятий по содействию трудоустройству выпускников, организованных в вузе	19	49	57	52	125
Количество мероприятий по содействию трудоустройству выпускников, проведённых с участием вуза	10	16	28	30	45
Посещаемость Интернет-ресурсов содействия трудоустройству	32609	61365	95462	56641	60770
Дистанционные отклики на вакансии через Интернет-ресурсы	259	315	576	376	460
Количество публикаций (статей)	5	15	22	19	19
Количество научно-методических разработок	2	2	2	2	6
Заявки на гранты / их реализация	1/1	2/1	1/2	2/1	2/1

Динамика рейтинга РЦСТ (<http://kcst.bmstu.ru/rating>)

Характеристика	Год						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Место (относительное место)	18 (1,67)	24 (1,25)	24 (1,67)	13 (3,54)	4 (8,5)	3 (13,67)	3 (12,67)
Количество мест	30	30	40	46	34	41	38
Рейтинг (% от max)	75 (76,5)	71 (71)	58 (66,7)	74 (81,3)	89 (91,8)	86 (94,5)	86 (95,6)
Максимальный рейтинг	98	100	87	91	97	91	90

* *относительное место* – отношение общего количества мест в рейтинге к занимаемому РЦСТ месту.



Динамика рейтинга РЦСТ (2010-2015 гг.)

Таким образом, итоги работы РЦСТ в 2015-2016 гг. показывает сохранение высокого уровня эффективности, ставит задачи положительной динамики качества работы, в т.ч.:

- постоянного мониторинга рынка труда;
- построение новых и наращивание имеющихся связей с работодателями;
- активное ведение и наполнение имеющейся информационной системы;
- расширение содержания и количества мероприятий в вузе;

- развитие научно-исследовательской и методической работы;
- ведение имеющихся и разработка новых проектов по поддержке востребованности выпускников.

УДК 331.53

АДАПТАЦИЯ ИНОСТРАННОГО ВЫПУСКНИКА К РЫНКУ ТРУДА В РОССИИ

**Мужилова Л.А., студент гр. Б760721 ФВЗ, магистрант гр. 3741041/10 РЦПК,
старший инспектор ОАИУ ИМО, Отдел адаптации иностранных учащихся
Института международного образования
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»**

В настоящее время приток иностранных граждан-студентов в Россию постоянно увеличивается.

Можно бесконечно говорить о том необходимо ли это для самой России, но само государство должно и призвано контролировать этот процесс от начала и до конца. В этом процессе необходимо отметить и важность проблемы воспитания толерантности, формирования противодействия экстремизму, другие вопросы, связанные с пребыванием, жизнедеятельностью иностранных студентов.

В важном федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [1] определяются особые правовые, экономические и административные, организационные основы положения иностранных граждан в Российской Федерации.

Этот основообразующий закон определяет права и обязанности каждого иностранного гражданина, в том числе и иностранного студента, а также органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Такие права и обязанности возникают по причине деятельности иностранных граждан в Российской Федерации, в частности в сфере трудовых отношений.

Федеральный закон предоставляет собой особый понятийный аппарат системы миграции, а также он формирует систему прав иностранного гражданина и студента в нашей стране.

Эта система позволяет определить положение каждого иностранца, а также иностранного студента, в России, активно регулируя трудовые отношения, в которых могут участвовать различные категории иностранных граждан. Например, законодатель определяет условия, при которых иностранные граждане могут принимать участие в таких отношениях.

Рассмотрим их подробнее:

- иностранные граждане имеют право распоряжаться своими индивидуальными предрасположенностями к труду, роду деятельности и профессии, они также могут использовать своё имущество для осуществления экономической деятельности (имеются ограничения);

- работодатель – это физическое или юридическое лицо, которое получило разрешение на использование иностранных работников.

В качестве работодателя может выступать и иностранец, если он зарегистрирован надлежащим образом;

- заказчиком работ (услуг) имеет такое же определение, как и работодатель;

- иностранный гражданин может работать только в случае достижения им 18 лет [2].

Список литературы

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

2. Волох, В.А. Концепция государственной миграционной политики России – основа миграционной безопасности страны. М.: Национальная безопасность, 2013. С. 1 - 16.

УДК 108.3

УЧАСТИЕ СТУДЕНТОВ В ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ И ВОЛОНТЕРСКОМ ДВИЖЕНИИ КАК ИНСТРУМЕНТ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Надеин В.В., студент 4 курса факультета Технологий и бизнеса,

Кальянов А.Ю., канд. эк. наук, доцент

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

Получение специализированного образования посредством приобретения профессиональных знаний является не единственным путем подготовки молодого специалиста. Студенту целесообразно научиться навыкам коммуникации, умению разрешать конфликты или спорные ситуации, усовершенствовать ораторское искусство и т.д. Конечно, отдельным элементам этих навыков обучаются на соответствующих дисциплинах, однако в полной мере на уровне теоретического обучения получить эти навыки достаточно сложно [1].

Одним из эффективных путей для студентов по адаптации в обществе с целью увеличения вероятности получения работы и существования в социуме является, на наш взгляд, участие студентов в общественной жизни вуза, вхождение в общественные и волонтерские организации, участие в массовых общественно-полезных событиях и т.д. [2].

Студент может самостоятельно выбрать по своему усмотрению участие в общественной жизни по различным направлениям:

- спорт;

- экологическая работа;

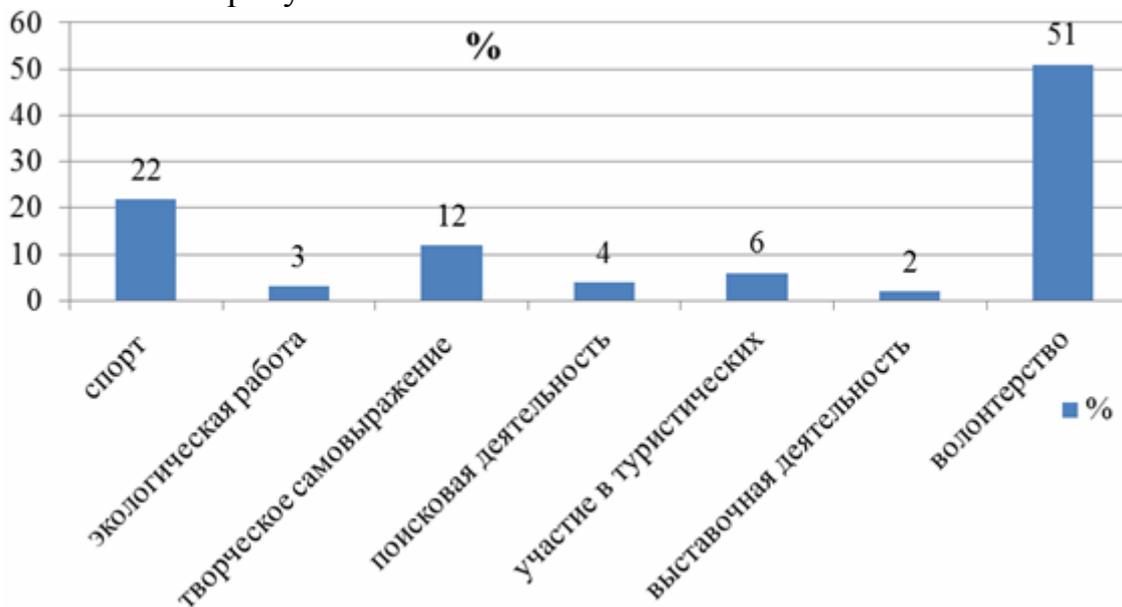
- творческое самовыражение (театральная сцена, участие в самодеятельности или концертах, художественные навыки и т.д.);

- поисковая деятельность (работа в поисковых отрядах по поиску и увековечиванию памяти павших бойцов ВОВ и т.д.);
- участие в туристических мероприятиях (в т.ч. спортивный туризм);
- организация и участие в выставочной деятельности (коллекционного материала)
- работа в волонтерских организациях и т.д. [4].

Во многих учебных заведениях проводятся исследования, с целью выявить наибольшие предпочтения тому или иному направлению участия в общественной жизни.

Так, в 2016 году было проведено подобное исследование среди студентов высших учебных заведений в ряде регионов; в опросниках было предложено выбрать наиболее предпочтительный для них вид участия в жизни общества.

Если обратить внимание на статистику, то мы увидим соотношение, представленное на рисунке.



Процентное соотношение предпочитаемых студентами направлений участия в общественной жизни

Из представленных данных видно, что существенное преимущество имеет волонтерская деятельность, предпочтение которой отдали 51% опрошенных, и спорт – 22%.

Наименьший интерес вызывает экологическая работа – 3% и выставочная деятельность – 2% [5].

Участие в спортивных соревнованиях позволяет студентам добиться наибольшей уверенности в себе, надеяться на собственные силы и возможности.

Что же касается творческого самовыражения, то здесь необходимо отметить участие студентов в различного рода мероприятиях, в проведении конференций, съездов, коллективных игр. Таким образом, студенты могут найти себя, подчеркнуть какие-то конкретные направления деятельности, к которым имеют наибольший интерес, что в процессе их становления как специалиста является огромным плюсом.

Одним из самых распространенных направлений, как было ранее показано в статистике, является волонтерская деятельность. Волонтерство, представляя собой, осуществление благотворительной деятельности в виде бескорыстного труда, содействует: во-первых, подготовке будущих специалистов к жизни в условиях меняющегося общества, во-вторых, формированию личности студентов, которые будут способны адаптироваться к социально-экономическим переменам, в-третьих, оно позволяет развить устойчивость к воздействию негативных факторов внешней среды.

Студенты разных учебных заведений различного типа в большинстве своем работают в качестве волонтеров в организациях в период прохождения ими учебной практики. Будущие специалисты, работая волонтерами, имеют особые мотивы для добровольной социальной деятельности. В первую очередь, их интерес направлен на профессиональные проблемы.

Они могут представлять собой как формальные – получение зачетов, прохождение практики, так и реальные – приобретение профессиональных навыков по своей специальности, навыков общения с клиентами. Стоит заметить, что студентов-волонтеров в большей степени интересуют только те виды социальной работы, которые непосредственно связаны с их будущей профессией.

Кроме того, студентов привлекают такие значимые спортивные мероприятия как Олимпиада, Универсиада или Чемпионаты Европы и мира по разным видам спорта. Широкий спектр обязанностей в рамках проведения спортивных мероприятий позволяет студентам получить новый опыт или же практиковать те умения и навыки, которые они получают во время обучения в университете. Например, студенты, изучающие иностранные языки, могут участвовать в качестве атташе спортивной команды. В свою очередь, студенты-медики предоставляют медицинские услуги в местах проведения соревнований [3].

Участие в общественных организациях, в волонтерских центрах (общественных или муниципальных) молодежи, в том числе обучающейся молодежи, стимулируется на государственном уровне в рамках молодежной политики.

Это обусловлено и желанием вовлечения молодежи в общественно полезные мероприятия, отвлечение от «пагубных» привычек. Работа молодежи в общественных организациях несет и положительный общественный эффект (сокращение расходов на проведение общественных мероприятий, решение (содействие в выполнении) отдельных функций органов власти и т.д.).

В свою очередь, для студентов участие в общественной жизни, волонтерских центрах способствует выработке навыков общения, коммуникации, обучению ораторскому мастерству и т.д. Будущие специалисты приобретают не только навыки, которые будут необходимы в их дальнейшей работе, но так же и уверенность в себе, в своих силах и возможностях.

Более того, в общественной деятельности студент посещает различные мероприятия, бывает в различных организациях, расширяет круг знакомых и общения.

Также участие студента в общественной деятельности будет способствовать личностному росту и развитию необходимых для профессионала навыков: умение быть лидером, навыки ораторского мастерства и т.д. [2].

Для волонтеров проводятся дополнительные профильные обучения: умение быть лидером, работа в команде и т.д.

Волонтеры и добровольцы участвуют в различных семинарах, конференциях, в том числе и общероссийского уровня. В качестве примера можно привести мероприятия на Селигере.

Всероссийский молодежный образовательный Форум «Селигер» представляет собой площадку, которая, начиная с 2005 года собирает, ежегодно до 10 000 молодых людей практически из всех регионов нашей страны. На протяжении двух недель, молодые люди принимают участие в интенсивной образовательной программе, проводят встречи с экспертами, представителями власти и бизнеса.

«Селигер» представляет собой несколько тысяч талантливых молодых людей в одном месте.

Все это будет способствовать увеличению профессиональных и образовательных навыков студента, что в свою очередь приведет к увеличению шансов молодого специалиста при поиске работы.

Подводя итоги, можно с уверенностью сказать, что участие студента в общественной жизни общества и в волонтерском движении будет способствовать профессиональному росту молодого специалиста, увеличит его социальную адаптацию, а также будет способствовать трудоустройству, карьерному росту и успеху в жизни.

Список литературы

1. Демина И.Ю., Иванова И.А. Формирование корпоративной культуры образовательного учреждения как условие реализации компетентностного подхода в обучении. // Сборник материалов X Международной научно-практической конференции 25-26 апреля 2012 года. Тула: НОО ВПО НП «ТИЭИ», 2012. С. 17-21.
2. Лутиков К.В., Щепотьев А.В. Современные тенденции развития образовательных услуг высшего профессионального образования в России // Фундаментальные исследования. № 9 (часть 5), 2014. С. 1062-1065.
3. Пуляев А.В., Наскин А.А. Развитие внутреннего туризма в призме спорта // VII Тульский молодежный экономический конкурс инновационных проектов и идей: Сборник тезисов работ / Под ред. Ю.Д. Земляникова. Т.: Имидж Принт, 2016. С. 421-425.
4. Щепотьев А. В., Надеин В.В. Развитие и пропаганда коллекционирования как инструмент поднятия культурно-нравственного уровня молодежи // Вестник ТИЭИ: электронный научно-образовательный журнал, № 5. 2014. С. 98-102. URL: <http://www.tiei.ru/files/Электронный%20журнал%20ТИЭИ%20Выпуск%205.pdf> (дата обращения: 24.09.2016).
5. Ценностные ориентации современной молодежи // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.scienceforum.ru/2016/120/1597> (дата обращения: 24.09.2016).

УДК 331:53

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Новикова В.В., студент

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

Одной из самых актуальных и значимых проблем является проблема, трудоустройства молодых людей, учащихся и выпускников высших учебных заведений. Она остается одной из острейших проблем в сфере труда во всех регионах нашей страны. Сегодня особенно актуально оценить ее масштабы, найти пути оказания эффективной помощи студентам и выпускникам, которые испытывают затруднения с поиском работы. Рынок труда молодых специалистов является одним из особых социально-демографическим сегментов экономики России, подчиняющимся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости. Неустойчивость, отсутствие производственного стажа и опыта работы, относительно низкий профессиональный статус – эти характеристики, как правило, присущи молодым людям. На сегодняшний день молодежь является достаточно выраженной группой риска, чему способствует перенасыщенность рынка труда более конкурентоспособными категориями населения. В это же время, молодежь является наиболее перспективной категорией рабочей силы. Еще полностью не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, она наиболее восприимчива ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности [2].

С того момента, как распределение выпускников вузов на предприятия в России было отменено, начал развиваться рынок труда молодых специалистов как составная часть рыночной экономики в целом. Работодатели больше заинтересованы в сотрудниках, у которых уже имеется определенный опыт работы. Студентам очной формы обучения сложно совмещать учебу и работу по специальности. Одна из форм (возможностей), позволяющая упростить трудоустройство, является прохождение производственной практики (преддипломной и т. д.) будучи студентом, которая может помочь будущему выпускнику с трудоустройством [1]. В советские времена теоретические знания учащихся закреплялись при получении практических навыков: практика проходила на предприятиях, в рабочей атмосфере. Между учебным заведением и производственной сферой ощутимо чувствовалась связь. В это время существовали хоздоговорные работы, а так же распределение молодых специалистов на предприятия по окончании вуза. И этот положительный опыт необходимо использовать в современной жизни. На сегодняшний день, существует большое количество программ поддержки молодёжи в вопросах трудоустройства: стажировка, временное трудоустройство, дополнительное образование и самозанятость.

Стажировка представляет собой организуемую производственную деятельность, которая предназначена для приобретения опыта работы, как

правило, в форме организации временных рабочих мест для студентов или же выпускников, обратившихся в государственные учреждения Тульской области - Центры занятости населения. Во время прохождения стажировки молодым людям устанавливается заработная плата в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области, которая для работников государственных и муниципальных учреждений Тульской области с 01.08.2016 составляет 11000 рублей, а для работников организаций внебюджетного сектора экономики с 01.08.2016 — 13000 рублей. По продолжительности такие стажировки могут составлять до 6 месяцев.

Тем, кто решил организовать собственное дело, специалисты Центров занятости населения предоставляют различные услуги. Например, консультирование по вопросам законодательства, проведение тестирования (анкетирования), помощь в подготовке бизнес-плана, информирование о возможностях обучения профессиям в сфере малого бизнеса. На открытие своего дела, в Тульской области выделяется 58 тысяч 800 рублей.

Трудоустройство выпускников вузов – это задача не только самих выпускников, но и задача высших учебных заведений. Каждый вуз является субъектом двух рынков: рынка образовательных услуг и рынка труда специалистов, работа на которых тесно взаимосвязана. Поэтому повышение гарантии трудоустройства после получения образования является важным конкурентным преимуществом вуза на рынке образовательных услуг, привлекающим большее количество абитуриентов. Особенно это важно в последнее время, когда количество коммерческих учебных заведений значительно увеличилось. В таких условиях необходим постоянный анализ востребованности тех или иных специальностей, направлений подготовки и прогнозирование изменения спроса на них, что позволит учебным заведениям гибко менять свою политику подготовки. В связи с этим одной из важнейших задач реформы высшего образования является повышение показателей занятости выпускников вузов. Установление показателя трудоустройства выпускников высших учебных заведений как одного из критериев оценки эффективности вуза в конечном итоге имеет более глобальную цель, а именно: обеспечение предоставления профессионального образования — образования, дающего профессию. Мы можем говорить о том, что право на профессиональное образование реализовано, если выпускник вуза является востребованным в экономике региона, страны, в мировой экономике, иными словами, трудоустроился. На реализацию данной задачи направлены многие законодательные и иные нормативные новации. Так, в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» предусмотрено норма (п. 2 ст. 29) о том, что образовательные организации должны обеспечивать открытость и доступность информации о трудоустройстве выпускников. Как представляется, данная правовая норма нацелена на государственный и общественный контроль за образовательными организациями. Министерство образования и науки Российской Федерации как учредитель государственного вуза имеет возможность контролировать выполнение показателей по трудоустройству выпускников и, исходя из данных показателей, формировать контрольные

цифры приема на следующий учебный год на места, финансируемые из федерального бюджета.

В настоящее время в России идет реформирование не только системы образования, но и системы трудоустройства выпускников высших учебных заведений. И в этом процессе реформирования, ведущая роль должна отводиться самим вузам, которые, в первую очередь, должны формировать и реализовывать свои основные образовательные программы в тесной связи с работодателями, как это предусмотрено федеральными государственными образовательными стандартами. Это позволит значительно повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда и, тем следует, процент их трудоустройства по полученной ими профессии.

В современных условиях рыночных отношений эффективность деятельности учебных заведений в системе профессионального образования определяется как и степенью востребованности выпускников разных уровней квалификации, так и знанием молодежи реальной ситуации на современном рынке труда, умением искать работу и успешно представлять себя работодателю. Одной из самых слабозащищенных категорий населения в социальном отношении являются выпускники высших учебных заведений. Для того, чтобы подготовить молодых людей к самостоятельному поиску работы и успешной адаптации на региональном рынке труда, необходимо, чтобы выпускник имел представление о предстоящем трудоустройстве, профессиональной карьере, качестве полученных им знаний, умений и практических навыков, а также требованиях работодателей, предъявляемые к выпускникам вуза [3]. Молодым выпускникам приходится сталкиваться с такими значимыми проблемами, как трудоустройство после окончания вуза, поиск работы, планирование своей профессиональной карьеры. Проблема трудоустройства молодых специалистов после окончания вузов сегодня чрезвычайно актуальна. В настоящее время молодежь представляет наиболее многочисленную группу безработных — более 23,8% от общего числа зарегистрированных безработных. Кроме того, 14,1% от общей совокупности безработной молодежи составляют выпускники учебных заведений. Получив профессию, молодым специалистам не всегда получается реализовывать свой потенциал в какой-либо сфере, так как они не всегда способны самостоятельно осуществлять поиск работы, планировать свой профессиональный путь, испытывают затруднения с оформлением резюме, не знакомы с правилами проведения переговоров и собеседования. Всему этому способствует недостаточная социально-профессиональная адаптация выпускников. Для успешного трудоустройства нужно иметь не только качественное образование и стаж работы, но так же необходимы и практические навыки общения с работодателями, знание психологических аспектов интервьюирования и правил написания резюме, наблюдение о состоянии современного рынка труда, знание технологий поиска места работы.

Взаимодействие молодых специалистов с работодателями является сложным и, главное, многогранным, состоящим из различных по содержанию этапов, форм и методов, процессом, цель которого состоит в подготовке кадров,

ориентированных на инновационную деятельность. Поэтому взаимодействие вуза с работодателями должно начинаться уже в рамках профориентационной работы, продолжаться в организации и реализации учебно-воспитательного процесса, научных изысканиях «преподаватель-студент-работодатель», логическим завершением которого является трудоустройство выпускников и их дальнейший карьерный рост [4].

Таким образом, трудоустройство студентов и выпускников организаций профессионального обучения остается важной проблемой как для всей страны, так и для каждого отдельного региона, требующего осуществления комплекса организационных мер по созданию целостной, взаимосвязанной системы профориентации, трудоустройства и адаптации молодых специалистов, который должен позволить внести необходимые изменения в сферу высшего профессионального образования в соответствии с интересами сферы занятости, а также стимулировать непосредственное участие не только высших учебных заведений, но и предприятий в модернизации подготовки специалистов.

Список литературы

1. Гончарова Н. В. О рынке труда выпускников вузов // Социол. исслед., 2007. № 3. 105-112 с.
2. Зерчанинова Т. Е. Выпускники профессиональных образовательных учреждений и рынок труда // Чиновник. 2005. 12 с.
3. Мишин Ю. Д., Осина Т. М., Прохоров В. Т., Томилина Л. Б., Прохорова Е. В. Рекреация системы трудоустройства выпускников вуза - как нравственная основа их востребованности обществом // Современные проблемы науки и образования. 2010. № 2. 86-93 с. URL: www.science-education.ru/36-1583.
4. Чернышева Н. И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения // Наука и экономика. 2011. № 1-5. 62-63 с.

УДК 378:331.53:331.57:331.108.3

КОМПЛЕКСНЫЙ МЕТОД И МАЛОЗАТРАТНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ, ОБУЧЕНИЯ И ПОДГОТОВКИ МОЛОДЕЖИ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ И КАРЬЕРЕ

Радченко С.А., д-р техн. наук, профессор,

**Просперова Н.В., начальник центра профориентации, довузовской
подготовки и содействия трудоустройству выпускников**

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

Насколько эффективно сегодняшний студент использует период обучения для получения необходимых в будущем знаний, практических навыков и умений, зависят его трудоустройство, доходы и карьера, удовлетворенность работой и вся дальнейшая жизнь. Особенно это важно для эффективного трудоустройства выпускников во внебюджетной сфере экономики, где работодатели могут платить зарплату лишь за счет прибыли, получаемой от продаж лю-

бых товаров и услуг, и поэтому принимают на работу соискателей, способных быстро начать «отрабатывать» свою зарплату. Поэтому желание многих выпускников очной формы обучения без опыта работы сразу много зарабатывать, не умея приносить прибыль работодателям (часто не знающих, как они могут это сделать), бывает главной причиной того, что они не могут найти хорошую работу или становятся легкой добычей мошенников [1-5].

Наши исследования показали, что для повышения качества обучения и конкурентоспособности студентов в соответствии с требованиями рынка труда при рыночной экономике даже без изменений учебных планов и рабочих программ дисциплин необходимо, чтобы каждый студент как можно раньше: 1 – выбрал желательные для него должности и узнал требования работодателей к их соискателям; 2 – узнал, какие знания, практические навыки, умения и опыт нужны для получения таких должностей и работы на них; 3 – начал целенаправленно формировать привлекательное для работодателей резюме и получать необходимые для хорошего трудоустройства знания, практические навыки, умения и опыт, эффективнее используя потенциал вуза.

Такая ранняя профориентация особенно важна по следующим причинам:

1 – программы изучаемых курсов обычно обширны, поэтому студентам, особенно совмещающим учебу с работой, не хватает времени, а часто и мотивации, чтобы тщательно изучить весь материал и получить глубокие знания;

2 – многие лабораторные и практические занятия являются ознакомительными и не позволяют студентам получить без дополнительной целенаправленной работы хорошие знания, практические навыки, умения и опыт, нужные для успешной самостоятельной работы и поэтому сразу требуемые работодателями;

3 – не зная конкретных требований будущих потенциальных работодателей, многие студенты не уделяют должного внимания самым важным для них в будущем темам или забывают их к моменту трудоустройства (и это вполне естественно, так как все люди долго помнят лишь самое важное);

4 – продолжительность учебных практик обычно недостаточна для того, чтобы студенты получили весь комплекс необходимых для будущей работы навыков и умений, особенно когда не знают, что именно нужно работодателям;

5 – диапазон должностей, на которых работают выпускники, а тем более выполняемых ими функций, очень широк, поэтому только традиционными методами обучения в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования трудно без индивидуализации обучения студентов обеспечить подготовку каждого к трудоустройству на конкретных должностях с получением нужных для этого навыков, умений и опыта;

6 – некоторые знания, практические навыки, умения и опыт, особенно полезные для хорошего трудоустройства и получения достойной зарплаты внебюджетной сфере экономики, студенты большинства специальностей вообще получить не могут (подготовки и организации продаж, работы с трудными клиентами, составления и использования баз данных клиентов и т. п.), хотя многие работодатели придают им важное значение и проверяют их наличие;

7 – семьи хотели бы помогать своим детям, но не знают, как это сделать;

8 – без целенаправленной и своевременной помощи вуза и семей студентам трудно правильно выбрать должности для будущего трудоустройства, наиболее соответствующие их интересам, способностям и запросам, а тем более – получить к окончанию вуза привлекательные для работодателей резюме, показывающие наличие у них важных для работодателей знаний, практических навыков, умений и опыта, которые значительно повысят их шансы получить хорошие должности даже в случаях, когда на них претендуют многие соискатели.

В этой связи в ТГПУ им. Л.Н. Толстого разработаны и с 2016 года используются в учебном процессе ряд методических рекомендаций для студентов всех специальностей, позволяющих комплексно решать указанные проблемы без изменений учебных планов и рабочих программ и больших расходов.

Методические рекомендации для студентов всех специальностей «Планирование и обеспечение успешной карьеры выпускника» [1] знакомят студентов: 1 – с правилами составления резюме и сопроводительного письма к нему и портфолио; 2 – с собеседованиями и правилами поведения на них; 3 – с примерами анкетирования, тестирования и применения головоломок на собеседованиях; 4 – с проблемами, возникающими при трудоустройстве выпускников и с возможностями их предотвращения или решения; 5 – с необходимостью планировать и обеспечить построение успешной карьеры с учетом мирового опыта.

Методические рекомендации для студентов всех специальностей «Получение практических навыков для безопасности жизнедеятельности, улучшения трудоустройства и карьеры» позволяют уже с первого семестра обучения обеспечивать выбор каждым студентом желательных для него должностей и его ознакомление с требованиями работодателей к их соискателям, а также разработку желательного к окончанию вуза резюме для выбранных должностей и индивидуальной целевой программы улучшения обучения, безопасности и конкурентоспособности при трудоустройстве, работе и карьере.

Для этого в эти методические рекомендации включены два практических занятия («Изучение проблем обеспечения безопасности при обучении, трудоустройстве и работе» и «Разработка индивидуальной целевой программы улучшения обучения, безопасности и конкурентоспособности при трудоустройстве и работе и карьеры»), которые предполагается проводить со студентами всех специальностей в начале изучения курса «Безопасность жизнедеятельности». На этих занятиях студенты:

1 – заполняют инновационную учебно-тренировочную анкету, позволяющую легче выбрать будущую сферу деятельности, оценить их конкурентоспособность и выбрать способы ее повышения;

2 – разрабатывают, используя образцы, привлекательные резюме к окончанию вуза и индивидуальные целевые программы, позволяющие им реально получить такие резюме. Эти резюме и программы будут использоваться и при их дальнейшем обучении.

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

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

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

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

Чтобы помочь студентам сделать правильный выбор, который сильно повлияет на их дальнейшее обучение, трудоустройство, работу и зарплату, им рекомендуется выбирать желательные должности и разрабатывать желательные к окончанию вуза резюме и индивидуальные целевые программы улучшения обучения, безопасности и конкурентоспособности при трудоустройстве и работе и карьеры, прочитав указанные методические рекомендации и советуясь с семьей.

Для значительного улучшения резюме студентов и их конкурентоспособности при трудоустройстве надо не только знакомить их с правилами подготовки резюме и к собеседованиям, но и реально помогать каждому своевременно получить нужные работодателям (особенно внебюджетной сфере) знания, практические навыки и умения, опыт и стаж работы, которые большинство студентов очной формы обучения не могут получить во время учебы самостоятельно или с помощью их семей. А без этого им трудно получить к окончанию вуза хорошие резюме, которые могут заинтересовать работодателя.

Поэтому самый эффективный способ повысить конкурентоспособность выпускников при трудоустройстве – это третий вариант - обращение заинтересованных студентов за помощью в Центр профориентации, довузовской подготовки и содействия трудоустройству выпускников ТГПУ им. Л.Н. Толстого и использование его возможностей.

Список литературы

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

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

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

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

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

УДК 331.53

МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

**Сивкова И.А., руководитель РЦСТВ ПОО ТО
*ГПОУ ТО «Тульский экономический колледж»***

С марта 2015 года на территории Тульской области функционирует Региональный центр содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Тульской области (Приказ Министерства образования Тульской области от 04 марта 2015 года №369 «О создании Регионального центра содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Тульской области»)

Главной целью деятельности Регионального центра является содействие трудоустройству выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Тульской области на территории Тульской области.

Задачами деятельности Регионального центра являются:

1. Осуществление мониторинга трудоустройства выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Тульской области;

2. Координация деятельности центров содействия трудоустройству выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Тульской области;

3. Осуществление взаимодействия с Координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет имени Н. Э. Баумана» (КЦСТ) и Государственным учреждением Тульской области «Центр занятости населения» г. Тулы и всех областных отделений.

4. Осуществление методического и информационного сопровождения формирования и функционирования системы содействия трудоустройству

выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Тульской области.

Хотелось бы более подробно рассмотреть процедуру проведения мониторинга трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций Тульской области.

Цель Мониторинга - оценка результативности трудоустройства выпускников, посредством получения оперативных, достоверных и полных показателей трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, в том числе по полученной специальности, а также анализ этих показателей.

На сегодняшний день мониторинг трудоустройства выпускников ПОО Тульской области представляет собой систему взаимосвязанных действий:

В начале учебного года студенты выпускных групп заполняют Индивидуальный перспективный план профессионального развития выпускника (далее ИППРВ) (форма плана разрабатывается каждым ОУ индивидуально, на основании примерного ИППРВ). Данный план включает в себя несколько разделов: Данные выпускника, Цели трудовой деятельности, План достижения поставленных целей, Мониторинг реализации План достижения поставленных целей, Сведения о трудоустройстве выпускника и т.д. В ИППРВ заносятся данные на протяжении последнего года обучения. Каждое ПОО формирует свой банк данных выпускников.

С января по март проводится мониторинг предварительного трудоустройства выпускников, посредством анкетирования будущих выпускников. В анкете указывается, куда планирует трудоустроиться выпускник, по специальности или нет, планирует ли продолжить обучение или пойдёт в Вооружённые силы РФ и.д.

В мае-июне выпускники ПОО регистрируются в Автоматизированной системе содействия трудоустройству – АИСТ, на сайте Координационного центра содействия трудоустройству (КЦСТ). Все ПОО Тульской области зарегистрированы на сайте КЦСТ.

С июня по ноябрь выпускники предоставляют в Центры (службу) содействия трудоустройству выпускников ПОО (ЦСТВ ПОО) Уведомления о трудоустройстве выпускника. Данное уведомление оформляется выпускником по месту его работы.

Так же с июля по ноябрь следующего года проводится опрос выпускников посредством телефонных звонков, во время телефонного звонка специалист ЦСТВ ПОО заполняет Опросник выпускника. Вся полученная информация обобщается и в октябре – ноябре проводится мониторинг фактического распределения выпускников.

В феврале – марте следующего года проходит окончательный мониторинг выпускников прошлых лет. Посредством заполнения Анкет для выпускников прошлых лет или Анкета для опроса молодых специалистов (все бланки каждое ОУ разрабатывают индивидуально) во время проведения Дня встречи с выпускниками, так же в это время проводится опрос выпускников по средством телефонных звонков.

Также специалисты ЦСТВ ПОО обращаются в ЦЗН Тульской области за статистическими данными по поводу обращения выпускников для оказания им услуг по помощи в трудоустройстве.

ЦСТВ ПОО повышенное внимание уделяется вопросу трудоустройству выпускников из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, а также проводится ежемесячный мониторинг фактического трудоустройства выпускников данной категории.

Региональный центр содействие трудоустройству выпускников ПОО ТО координирует деятельность ЦСТВ ПОО. Все данные, полученные в ходе различных мониторингов специалистами Центров, предоставляются в РЦСТВ ПОО ТО для обобщения и анализа. Итоговые показатели всех мониторингов предоставляются в Министерство образования Тульской области, Министерство труда и социальной защиты населения.

Мы должны стремиться к выстраиванию эффективной системы мониторинга трудоустройства выпускников, что позволит своевременно вырабатывать и совершенствовать комплекс мер, способствующих повышению конкурентоспособности выпускников профессионального образования, их востребованности на рынке труда, прогнозированию кадровых потребностей, формированию перечня востребованных специальностей и компетенций выпускников, корректировки образовательных программ в целях повышения качества подготовки выпускников.

УДК 331.54

ФЕНОМЕН «МОДНЫХ» ПРОФЕССИЙ И СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА

Сидорова Д.М., студент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

В современном российском обществе актуальной проблемой является трудоустройство молодежи после окончания высших учебных заведений в соответствии с полученной специальностью. В результате трансформирующихся процессов (появление новых форм собственности, видов бизнеса, профессий, модификация и пересмотр ценностных ориентаций и установок среди молодого поколения), осуществляемых в российской экономике, происходит изменение отношения молодежи к труду и существующим профессиям.

Важным аспектом полноценного «вхождения» молодых людей в социум является вступление в профессиональную среду. Наличие противоречий между потребностями рынка труда и перепроизводством кадров, на которые экономика страны не имеет спроса, является одним из основных факторов, выступающих барьером самореализации молодежи в рамках полученного образования. В данном случае можно говорить о наличии субъективных и объективных характеристиках, определяющих возможность реализации предпочтений молодого поколения.

В настоящее время молодежь при выборе будущей профессии руководствуется в большей степени не столько собственными личностными качествами (характер, способности, уровень знаний, сфера интересов и т.д.), сколько внешними факторами (престиж профессии, оплата труда, карьерный рост, а также модность специальности) в выборе направления и содержания своей трудовой и профессиональной деятельности.

Моду на профессию можно объяснить с двух совершенно противоположных сторон: позиция молодого поколения и позиция работодателей. «Модность» со стороны молодежи подразумевает, что получаемая квалификация должна быть «одобряема» либо большинством населения, либо определенной референтной группой. Так, на протяжении 2000-х гг. в России отмечалась мода на получение образования в области экономической и юридической направленности, в связи с чем на рынке труда обозначилась ситуация с переизбытком кадров и возникшей тенденцией структурной безработицы. Согласно исследованию, проведенному российским социологом и руководителем Центра социологии образования, науки и культуры ИС РАН Д.Л. Константиновским, лидирующими являются специальности, связанные со здравоохранением и медициной (12,3%), финансово-экономической (8,3%), правовой (7,8%) сфер деятельности. Наименее предпочитаемые такие сферы профессиональной направленности (менее 1%) как лингвистика, спорт, издательство, культура, искусство, транспорт, связь, лесное и рыбное хозяйство [1]. Указанные предпочтения в профессиональной деятельности можно объяснить тем, что за последние десятилетия трансформировались ценностные ориентации молодого поколения в сторону индивидуализма, прагматизма. К тому же в сознании, как молодежи, так и их родителей присутствует убеждение в том, что занятость в данных профессиональных областях непременно обеспечит высокий карьерный рост, принесет материальный достаток, повысит социальный статус человека в глазах других людей.

Все эти причины и факторы приводят к тому, что в сознании молодежи «обесцениваются» другие профессии, на рынке труда создается ситуация с недостатком одних и переизбытком других кадров, которая впоследствии приводит к возникновению структурной безработицы.

В ситуации с работодателями, модность профессии или специальности подразумевает ее востребованность в данный промежуток времени на рынке труда. В июле 2016 года кадровое агентство «Юнити» (одно из крупнейших кадровых агентств России) опубликовало список профессий, которые будут популярны, востребованы на рынке труда и хорошо оплачиваемы через пять лет. К таким профессиям относятся: технолог пищевого производства (прогнозируется нехватка технологов в связи с активным развитием производства в сфере питания), финансовый аналитик, HR-generalist, биохимик (политика импортозамещения и государственная программа «Фарма-2020» позволит обеспечить стабильный спрос на химиков), архитектор мобильных приложений (в связи с развитием технологий возрастает популярность данной профессии, а также спрос на специалистов в IT-сфере) [2]. Таким образом, при профессиональном самоопределении человек должен соотносить свои личностные характеристики

и способности с востребованностью тех или иных профессий, а также с прогнозами относительно развития рынка труда в ближайшей перспективе.

Резюмируя все вышесказанное можно сделать вывод, что современная ситуация на российском рынке труда характеризуется противоречивостью. С одной стороны отмечается присутствие «моды» на определенные виды профессий и «обесценивание» других со стороны молодого поколения, которые влекут за собой переизбыток кадров, появление структурной безработицы, увеличение числа незанятых, нецелевое использование средств бюджета страны на финансирование тех специальностей, которые не требуются рынку. С другой, существует «мода» и со стороны работодателей, которые обозначают популярные и высокооплачиваемые профессии на ближайшую перспективу, позволяя, тем самым, абитуриентам и студентам соотносить свои личностные характеристики и запросы рынка для дальнейшей успешной профессиональной самореализации.

Список литературы

1. Константиновский Д.Л. Новая молодежь в новой реальности образования / Образование и наука в России: состояние и потенциал развития. Сборник научных трудов. М.: Центр социологических исследований, 2016. 384 с.
2. За кем через пять лет будут охотиться работодатели [Электронный ресурс] // Кадровое агентство Юнити [сайт]. [2016]. URL:<http://www.uniti.info/media/7133/>(дата обращения: 28.09.2016).

УДК 331.108.3:378.18:304

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ К РОССИЙСКОМУ РЫНКУ ТРУДА ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОФИЛАКТИКУ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ (НА БАЗЕ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ПАРТИИ)

Смелова М.В., студент,

**Шаин Е.Г., канд. пед. наук, профессор, зав. кафедрой социальных наук
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н Толстого»**

Проблема успеха учащихся, студентов и выпускников на рынке труда, на наш взгляд, тесно связана с организацией досуговой деятельности и профилактикой девиантного поведения. «Рост охвата молодого поколения асоциальными проявлениями, числа правонарушений молодежи обостряет социальную напряженность в обществе» [9]. Безработица, социальная апатия приводят к различным видам девиантного поведения.

Организатор работы с молодёжью содействует становлению трудящейся молодёжи, приобщает учащуюся молодёжь к вопросам трудового воспитания и предпринимательской деятельности, готовит её к трудовым достижениям. «Участие в организации деятельности детских и молодёжных общественных организаций и объединений; в организации досуговой деятельности; содействие занятости, трудоустройству, предпринимательству молодежи; поддержка

актуальных и востребованных инициатив в молодежной среде» являются областью профессиональной деятельности молодёжного политика [4].

На наш взгляд, к институтам молодёжного развития, помимо уже озвученных «общественных объединений, государственных ведомств и бизнес структур» [9] целесообразно отнести и политические партии как элемент гражданского общества, также представляющей интересы молодёжи как отдельной социально-демографической группы. Во-первых, партия как организация имеет возможность привлекать к взаимодействию властные органы и молодёжные предпринимательские центры, бизнес – инкубаторы, центры по профориентации и трудоустройству, а также обеспечивать молодёжь информацией по вопросам занятости. Во-вторых, партия несёт в себе функцию дополнительного обучения и досуга, что способствует привлечению к политической активности и труду молодого населения. В-третьих, партия является площадкой для реализации инновационных проектов специалистов по работе с молодёжью и способствует решению насущных проблем молодёжи.

Рассмотрим основные понятия по социальной адаптации студенческой молодёжи к российскому рынку труда.

Молодёжное предпринимательство - это «предпринимательская деятельность граждан в возрасте до 30 лет, а также юридических лиц (субъектов малого и среднего предпринимательства), средний возраст штатных работников которых, а также возраст руководителя не превышает 30 лет либо в уставном (складочном) капитале которых доля вкладов лиц не старше 30 лет превышает 75 процентов» [6].

Профориентация – это «система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи к выбору профессии с учётом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве» [8].

Девиантное поведение – это «демонстрация своей оппозиционности социальным нормам, установкам и стереотипам» [2], выражающаяся в различных видах и формах – к примеру, алкоголизме, курении, наркомании.

Политическая партия – «это общественное объединение, созданное в целях участия граждан в политической жизни, ..., а также в целях представления интересов граждан в органах государственной власти и органах местного самоуправления» [5].

Внеучебная жизнь – это досуговая деятельность, через которую осуществляется воспитание, социализация и адаптация молодёжи. Само слово «досуг» происходит от глагола «досеять», «досеять», буквально означает возможность что-то совершить [10] - т.е., это время достижения успеха, время, которое должно быть проведено с пользой.

«Организацию молодёжного досуга осуществляют четыре группы субъектов: коммерческие структуры, предоставляющие услуги в сфере свободного времени; молодёжные общественные организации и объединения; государственные учреждения культуры; государственные органы по делам молодёжи» [7]. Мы считаем, что сферу молодёжного досуга регулируют и политические

партии. К задачам, определяющим деятельность партии по молодёжной политике, мы можем отнести: обеспечение условий для личностного развития, помощь в профессиональном самоопределении, содействие адаптации юношей и девушек к жизни в обществе, организацию их содержательного досуга. Для этого необходимо создание одновозрастного объединения молодых людей на базе партии, интересующихся бизнесом и предпринимательством – т. н. «единое социокультурное пространство». Особенностью данного коллектива станет то, что в него войдут общественные деятели, представители управленцев города, политики, предприниматели до 35 лет. Назначение партии как политического органа будет состоять, с одной стороны, в обеспечении активных досуговых занятий молодёжи и обучающей сферы свободного времени, а с другой – ещё и в политическом воспитании молодых трудящихся. Как итог - оказание политической партией помощи молодёжи в социальной адаптации к рынку труда (профилактики девиантного поведения, психолого-педагогической и информационной поддержки, профориентации, правовых консультаций и культурного досуга).

Целью работы молодёжных политиков на базе партии является: активизация предыдущей деятельности (школы молодого предпринимательства, кружков и секций, фестивалей, конкурсов лучших рабочих в той или иной профессии и выставок-форумов предпринимателей) и выработка новых форм и методов работы по трудовому воспитанию молодёжи. Проведение досуговых мероприятий предпринимательской направленности приведёт к повышению деловой и общественной активности молодёжи, выявлению талантливой молодёжи, профессионально ориентированной на предпринимательство. Задачей молодёжных политиков в данном случае будет являться качественное бизнес-обучение и вовлечение молодёжи в самостоятельное предпринимательство через высокий уровень качественного досуга и профилактику девиантного поведения. На практике можно использовать материалы Единого урока «Ты – предприниматель», который проводился Министерством образования и науки РФ в мае 2016 г., начиная с первого класса и заканчивая старшей школой, и включал в себя тесты, деловые игры, создание бизнес-проектов, историю предпринимательства, конкурсы [1].

Формы организации деятельности с молодежью по направлению «Трудовое воспитание молодёжи: организация досуга, профилактика девиаций, особенности предпринимательской деятельности» могут быть следующие:

1. Игра-квест с вопросами-заданиями в сфере стартапов и бизнеса.
2. Экскурсии на предприятия региона.
3. Социальные тренинги по выбору профессий и построению карьеры.
4. Профориентационные игры и упражнения.
5. Круглые столы и дебаты по вопросам предпринимательства.
6. Олимпиады по основам потребительских знаний.

7. Проведение конкурсов творческих работ предпринимательской направленности и социальной рекламы антинаркотической, антиалкогольной направленности среди обучающихся с устройством последующих выставок.

8. Проведение конкурсов научно-исследовательских работ молодых учёных по вопросам предпринимательства, конкурсов курсовых и дипломных работ для студентов экономических факультетов.

9. Организация встреч ведущих предпринимателей региона различных отраслей экономики с молодёжью по вопросам трудовой деятельности – получение молодёжью практических навыков и умений от экспертов и работодателей – т.н. «ярмарка вакансий».

10. Проведение конференций по проблемам предпринимательства (может быть использован инновационный формат интернет-конференции).

Данные формы и методы трудового воспитания могут внедряться в систему образования как новые подходы к формированию предпринимательского сознания учащейся молодёжи, мотивированной на труд, относящейся к работе сознательно и ответственно.

На базе политических партий организаторы работы с молодёжью смогут обмениваться опытом работы по трудовому воспитанию учащихся и студентов, распространять его, помогать педагогам с проведением «предпринимательских и профориентационных уроков» в школах-интернатах, где обучаются социально незащищённые слои населения. Данные «передвижные уроки» при поддержке политических партий помогут в формировании готовности детей из интернатов к самостоятельной жизни, активной гражданской позиции и чувства гордости за свою страну на примере достижений предпринимателей, в ведении здорового образа жизни, отказа от вредных привычек, итогом станет вступление в трудовые коллективы.

Т. о., одним из последствий девиантного поведения, пассивности и ухудшения состояния здоровья является безработица. А «решение социальных проблем возможно исключительно «на стыке» компетенции различных ведомств и организаций» [3]. И ведущим направлением деятельности должно стать обеспечение благоприятных условий для развития молодого человека, а это становится возможным через качественную социальную среду – в т.ч., досуга и здорового образа жизни. Политика государства уже ориентирована на развитие предпринимательства молодых, и проблема профессионального образования должна решаться комплексно, не только сферой образования, но и комитетом по спорту и молодёжной политике в сотрудничестве с органами власти и политическими партиями.

Список литературы

1. Единый урок. Календарь. Методики. Материалы: Материалы для единого урока «Ты - предприниматель» [Электронный ресурс] // www.Единыйурок.pф [сайт]. URL: <https://xn-dlabkefqip0a2f.xn--p1ai/index.php/novosti/item/79-materialy-dlya-edinogo-uroka-ty-predprinimatel> (дата обращения: 08.09.2016).

2. Клейберг Ю.А. Социальная психология девиантного поведения. М.: ТЦ Сфера, 2004. 192 с.

3. Латышев Г.В. Шаг за шагом от наркотиков. Рекомендации для специалистов: сборник методич. рекоменд. для спец. / Г. В. Латышев [и др.]. СПб: Светлица, 2002. 78 с.

4. Об утверждении Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодёжью (уровень бакалавриата) [Электронный ресурс]: приказ Министерства образования и науки Рос. Федерации от 20 октября 2015 г. № 1173. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71145066/> (дата обращения: 08.09.2016).

5. О политических партиях [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 11 июля 2001 г. № 95-ФЗ (ред. от 09.03.2016 (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.03.2016)). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32459/ (дата обращения: 08.09.2016).

6. Основы государственной молодежной политики Рос. Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]: утверждены распоряжением Правительства Рос. Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р. URL: www.fadm.gov.ru (дата обращения: 08.09.2016).

7. Основы социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Н.Ф. Басова. М.: изд. центр «Академия», 2007. 288 с.

8. Российское образование. Федеральный портал [Электронный ресурс]. URL: <https://www.edu.ru/abitur/act.15/index.php> (дата обращения: 08.09.2016).

9. Стратегия развития молодежи Рос. Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]. URL: www.fadm.gov.ru. (дата обращения: 08.09.2016).

10. Шанский Н.М., Боброва Т.А. Школьный этимологический словарь русского языка. Происхождение слов. 7-е изд., стереотип. М.: Дрофа, 2004. 399 с.

УДК 331.5:331.56

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА

**Смоликова О.В., заместитель директора по учебно-производственной деятельности,
Зайцева А.С., менеджер центра содействия трудоустройства выпускников
ГПОУ ТО «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса»**

Проблема трудоустройства является одной из основных проблем, с которыми сталкиваются специалисты после окончания учебного заведения. Это обусловлено несколькими основными причинами: отсутствие опыта работы, психологическая неготовность к рабочей деятельности, дефицит рабочих мест, низкая оплата труда, высокий уровень притязаний и т.д. Эта проблема значительно обострилась в последние годы, когда большинство молодых работников, входящих на рынок труда, окончило учебное заведение.

Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса уделяет

особое внимание вопросам трудоустройства и работе выпускников по полученной специальности. На сегодняшний день показатель трудоустройства выпускников колледжа составляет 75 %. Содействие занятости студентов и трудоустройства выпускников колледжа является основной задачей менеджера по трудоустройству выпускников.

Основным из направлений работы является информирование обучающихся и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью содействия их трудоустройства. В течение обучения, учащиеся обращаются в центр по вопросам трудоустройства. Каждый обратившийся может узнать об имеющихся вакансиях, проконсультироваться по вопросам предстоящего трудоустройства, составлению необходимых документов, размещения резюме и так далее.

Кроме этого на интернет-сайте колледжа (www.tkptis.tula.su) создана специальная вкладка «Трудоустройство», на которой можно получить необходимую информацию о вакансиях, а так же о ситуации на рынке труда. На сегодняшний день, так же создана официальная группа в VK «ТКПТС», где так же отображаются открытые вакансии рынка труда. Для выпускников, желающих оставить отзыв о колледже и поделиться своими планами на будущее, рассказать о своей работе или профессии работает вкладка «Выпускник».

Особое место в работе центра по трудоустройству выпускников отводится адаптации молодых специалистов к современному рынку труда. С начала деятельности приоритетным направлением стало не столько содействие трудоустройству выпускников, сколько обучение их технологии эффективного трудоустройства (курс лекций по дисциплине «Основы поиска работы»). Комплекс мастер – классов от работодателей и презентации.

Организация работы центра по профессиональному становлению обучающихся включает в себя:

- обеспечение информацией о ситуации на современном рынке труда и его особенности;
- информационное обеспечение обучающихся и выпускников колледжа в области занятости и трудоустройства;
- индивидуальную работу с обучающимися и выпускниками по вопросам профориентации, трудоустройства и временной занятости;
- анализ рынка труда и взаимодействия с работодателями;
- создание, ведение и актуализация компьютерного банка вакансий для выпускников;
- своевременное обеспечение выпускников информацией по имеющимся вакансиям (интернет ресурсы);
- создание и ведение базы данных об обучающихся старших курсов и выпускников по специальностям;
- участие в презентациях, тематических выставках и других мероприятиях, как на уровне колледжа, так и в рамках социального партнерства;
- сбор информации о результатах работы по трудоустройству выпускников;
- проведение анкетирования среди обучающихся и выпускников;
- рекламная работа с целью выявления потенциальных кандидатов для

трудоустройства и работодателей;

- проведение психологической подготовки по деловому общению при устройстве на работу;
- проведение компьютерной диагностики и тестирования обучающихся и выпускников с целью выявления личностных и профессиональных качеств;
- организация встреч для выпускников с работодателями;
- организация производственных и преддипломных практик во время обучения обучающихся с последующим трудоустройством по месту прохождения практики.

Ежегодно колледж принимает участие в следующих мероприятиях: Городской студенческий совет; День города; Российский конкурс - фестиваль «Тульский сувенир»; День рождения Тульской Торгово – Промышленной палаты; Мисс студенчество Тульской области; Студенческая весна; Тульское качество; Спартакиада Тульской области; Неделя выпускника; Фестиваль молодежных инициатив «Тула молодая»; Олимпиада профессионального мастерства среди учебных заведений начального профессионального образования по профессии «Повар»; День парикмахера; Мини Мисс – Тула; Губернский стиль; Конкурсы профессионального мастерства; Мисс Тульская область; семейный праздник «Мама, папа, я – дружная семья!»; внутриколледжная олимпиада по специальности «Технология продукции общественного питания»; участие в благотворительных акциях совместно с Центром социального обслуживания граждан пенсионного возраста и инвалидов; «Отлично Тула»; «Студенческий ПИР»; Мастер – классы; Ярмарки – выставки; Презентации и т.д.

Программа проведения мероприятий пополняется с каждым годом. Это хорошая возможность заявить о себе, не только обучающимся колледжа, а так же организациям и отдельным работодателям.

В рамках мероприятий по мониторингу трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования в соответствии с письмом Департамента регионального развития Минобрнауки РФ от 27.02.2012 № 18-77 «О трудоустройстве выпускников образовательных учреждений профессионального образования» «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса» - ведет учет (мониторинг) трудоустройства выпускников.

Колледж ежегодно делает запросы о наличии нетрудоустроенных выпускников состоящих на учете в «Центре занятости г. Тула». Следует отметить, что в период с 2012-2016 уч. год, выпускников, стоящих на учете в областной службе занятости в качестве безработных было зарегистрировано – 6 человек. И это хороший показатель.

Большая работа проводится по содействию трудоустройства выпускников. Ежегодно более половины выпускников устраиваются на работу по специальности в течение первых месяцев после окончания учебного заведения.

После трудоустройства в течение года идёт наблюдение за карьерным ростом молодого специалиста. Анализируются успехи и неудачи, что позволяет корректировать некоторые направления подготовки обучающихся в профессиональной сфере.

Выпускники колледжа работают в различных отраслях экономики и

предприятиях общественного питания, а так же в сфере обслуживания и услуг. Некоторые занимаются предпринимательской деятельностью. Многие студенты трудоустраиваются еще в процессе обучения, в рамках соглашения о трудоустройстве между 3-мя сторонами, что выгодно и полезно всем сторонам.

Тесное сотрудничество колледжа с предприятиями, организациями, ВУЗами, способствует развитию стабильных, деловых отношений между колледжем и участниками рынка труда.

По отзывам руководителей предприятий и организаций, выпускники «Тульского колледжа профессиональных технологий и сервиса» обладают хорошими практическими навыками и успешно работают на занимаемых должностях. Помимо прочего, выпускникам колледжа в актив можно записать коммуникабельность, умение контактировать с людьми, самостоятельность в принятии решений и многие другие деловые качества.

Из года в год в целях эффективного трудоустройства ведется активная совместная работа с центрами занятости населения по временному трудоустройству выпускников в рамках специальных программ (на летний период и временной занятости). В следующем году работа центра трудоустройства выпускников будет нацелена на решение следующих главных задач:

- Анализ рынка труда в городе и регионе, расширение базы данных работодателей;
- Повышение конкурентоспособности выпускников колледжа на рынке труда;
- Организация производственной практики и стажировки студентов с целью адаптации будущих специалистов на рабочем месте;
- Организация временной занятости студентов для приобретения опыта работы и повышения навыков успешного трудоустройства;
- Реализация факультативного курса «Основы поиска работы», «Эффективное поведение на рынке труда» для студентов выпускных групп с целью эффективного трудоустройства.

Центр проводит маркетинговые исследования рынков труда и образовательных услуг, используя аналитическую информацию, размещенную в СМИ и в сети Интернет. Проводит опрос (анкетирование) работодателей - партнеров колледжа, в основу опроса положены такие вопросы, как – какое место по качеству образования занимают выпускники колледжа, насколько работодатель удовлетворен уровнем подготовки специалистов и т.д., т.к. востребованность молодых специалистов на рынке труда является одним из показателей качества подготовки в учебном заведении. Совершенствование организации системы трудоустройства выпускников – инструмент, необходимый в решении всех ключевых задач. Развитие различных форм социального партнерства, заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве, взаимодействие представителей предприятий и организаций, органов власти и управления образованием, образовательных учреждений, будет способствовать повышению качества образования, развитию бизнес - образования, формированию стабильных и взаимовыгодных форм партнерства, новым методам управления образовательными ресурсами.

Характеристикой современного общества и сферы образования XXI века становится рынок компетенций. Работодатели заинтересованы в таких выпускниках, которые обладают высоким уровнем адаптивных, социально-трудовых, интеллектуальных, психологических и компетенций информационно-коммуникационных технологий, определяющих структуру компетенций профессионального самоопределения, как одной из разновидностей ключевых образовательных компетенций.

Список литературы

1. С.Д. Резника, В. М. Филиппова. Управление средним профессиональным учебным заведением: Учебник/ 2-е изд., перераб. М.: ИНФРА-М, 2012. 768 с.
2. В.А. Чуланова, К.М. Богомазова Российская молодежь на рынке труда// ВЕСТНИК, 2012 189 с.
3. И.Ю. Лялина, А.О. Максимов Технология поиска работы и построение индивидуальной траектории профессиональной карьеры (УМП) С-П, 2013. 80с
4. ГПОУ ТО «ТКПТС» Методические рекомендации «Тебе, выпускник!», сборник материалов для процесса адаптации выпускников колледжа на рынке труда, Тула, 2014г.
5. Собственное социологическое исследование «Рынок образовательных услуг и рынок труда для выпускников факультета социальных технологий».

УДК 331.53

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ НОВОМОСКОВСКОГО ИНСТИТУТА РХТУ ИМ. Д.И. МЕНДЕЛЕЕВА

Суменков А.Л., к. т. н., доцент, Земляков Ю.Д., д. э. н., профессор
Новомосковский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Российский химико-технологический университет имени Д. И. Менделеева»

Служба занятости Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева оказывает содействие трудоустройству студентов и выпускников института, представляет отчёты и другую требуемую информацию в Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство образования и Министерство труда и социальной защиты Тульской области, Центры занятости населения городов региона и т.д.

Ежегодно при подготовке комплексных отчётов проводится анализ трудоустройства молодых специалистов с целью внесения корректировок в план мероприятий службы. Этот план включает в себя проведение встреч студентов старших курсов с представителями работодателей при наличии у них вакансий или без вакансий (с перспективой их появления, с возможностью прохождения практик, участия в экскурсиях и т.п.), презентаций. Осуществляется информирование об имеющихся вакансиях на сайте, в социальных сетях, на досках объявлений кафедр и деканатов, непосредственно в учебных группах. Наиболее

эффективное общение выпускников и старшекурсников с представителями предприятий, фирм и организаций осуществляется на «Ярмарках вакансий», организуемых службой занятости института. В плане предусмотрено также участие студентов в городских «Ярмарках вакансий». Перечисленные мероприятия позволяют потенциальным молодым специалистам заранее и ближе познакомиться с местом своей будущей работы, условиями труда, требованиями, предъявляемыми к соискателям и т.д.

Содействие, которое оказывает служба занятости института студентам, позволяет добиваться достаточно высокого уровня трудоустройства. Результаты мониторинга эффективности деятельности вузов за последние 2 года показывают, что 80% выпускников получают работу в течение календарного года, следующего за годом выпуска. Это выше порогового значения и несколько выше среднего значения по региону. Лучшие показатели трудоустройства стабильно у студентов направлений и профилей подготовки: «Химическая технология», «Машины и аппараты химических производств», «Электроэнергетика и электротехника», «Автоматизация производственных процессов и производств». Количество предлагаемых вакансий выпускникам перечисленных направлений и профилей практически ежегодно превышает выпуск.

Доля работающих по специальности среди трудоустроившихся выпускников не опускается ниже 75%. Относительное количество молодых специалистов, нашедших работу в регионе, колеблется около величины 90%. Выпускники института работают также в Московской, Калужской, Рязанской, Липецкой областях.

УДК 331.538

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «СТРОИТЕЛЬСТВО» В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Тарасова Н.В., старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет»

По итогам мониторинга организаций высшего образования, проведенного Министерством образования и науки в 2016 году, деятельность Брянского государственного инженерно-технологического университета признана эффективной. В Брянской области Министерством оценивались 17 вузов и филиалов. Наш университет показал результаты, превышающие пороговые, по большинству целевых показателей мониторинга. А по таким критериям как научно-исследовательская, образовательная и финансово-экономическая деятельность вуз заметно улучшил свои позиции по сравнению с прошлым годом.

Результаты мониторинга подтвердили важную роль БГИТУ в системе подготовки кадров для Брянской области. В нашем университете обучается свыше 25 % студентов Брянщины по направлению «Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки», а также почти 20% студентов региона, получающих образование в сфере технических наук, инженерного дела и технологий. Вуз обладает всей необходимой инфраструктурой для ведения образовательной и

научной деятельности. Традиционно высоким (свыше 75 %) является процент трудоустроившихся выпускников [1].

Важнейшим из показателей эффективности вуза являются востребованность выпускников и профессиональная карьера. Согласно статистике, проводимой вузом и строительным институтом, за последние годы спрос на выпускников Брянского государственного инженерно-технологического университета вырос.

Сегодня ситуация у Брянских вузов не проста. Однако Брянские компании и предприятия делают интересные предложения выпускникам, и порядка 64 % трудоустроены по специальности или в смежных областях.

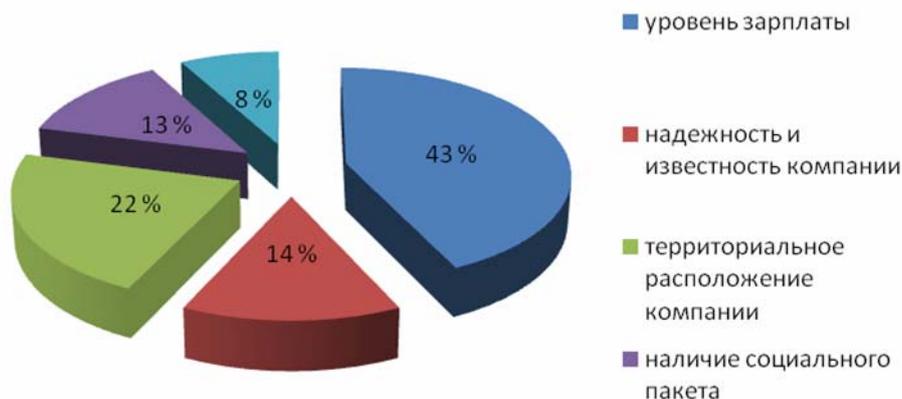
Строительный институт Брянского государственного инженерно-технологического университета единственный в области, который дает отрасли высококвалифицированных молодых специалистов, однако в последнее время наметилась тенденция к снижению запросов на прием инженеров. Этому есть свои причины, в том числе и экономический кризис, многие объекты строительства временно из-за недостатка финансирования приостановлены. Хотя есть и предприятия области, которые традиционно заинтересованы в специалистах нашего вуза. Многие предприятия сократили уровень заработной платы, нет потребности в большом количестве инженеров.

Поэтому на протяжении многих лет в вузе действует Центр содействия трудоустройству выпускников БГИТУ, который постоянно собирает информацию обо всех вакантных местах на предприятиях Брянской области и других регионов. Информация постоянно обновляется благодаря сотрудничеству с департаментом центра занятости населения администрации Брянской области. Необходимо отметить заинтересованность руководителей многих предприятий в наших студентах начиная с этапа производственной практики, после прохождения которой им часто предлагается трудоустройство сразу по окончании вуза. Значительное содействие в вопросах трудоустройства и практического обучения наших студентов оказывает администрация Брянской области.

Сегодня еще одним важным показателем трудоустройства выпускников направления подготовки «Строительство» является уровень предлагаемой заработной платы. Необходимо замотивировать молодежь еще тогда, когда он находится на стадии обучения. Выпускники должны точно знать, что после окончания вуза они будут точно трудоустроены. Представители предприятий в нашем вузе проводят встречи с молодыми специалистами на протяжении всего периода обучения. Будущие молодые специалисты должны знать, что они нужны и что их уже ждут работать на благо страны.

Выпускники БГИТУ выбирают будущее место работы по следующим показателям (рисунок):

- уровень заработной платы;
- надежность и известность компании;
- территориальное расположение компании;
- наличие социального пакета;
- возможность получить собственное жилье.



Показатели, по которым выпускники БГИТУ выбирают будущее место работы

Для выпускника важным должно стать, как сказал Президент РФ В.В. Путин на Совете по реализации приоритетных национальных проектов «люди справедливо считают образование неотъемлемым элементом жизненного успеха и личной самореализации». Выпускники нашего вуза лет 10 назад без труда, даже в трудной экономической ситуации могли найти работу по специальности, однако сегодня, когда в нашей стране инновацией последних лет является, импортированные из-за рубежа «болонская» система образования, которая формально заменяет подготовку «специалистов» на «бакалавриат» и «магистратуру». Согласно Г.А. Комиссаровой, официальная «цель Болонского процесса – расширение доступа к европейскому образованию, дальнейшее повышение его качества и привлекательности, расширение мобильности студентов и преподавателей посредством принятия сопоставимой системы ступеней высшего образования, применения системы учебных кредитов (*ECTS*), выдачи выпускникам вузов общеевропейского приложения к диплому (*Diploma Supplement*), а также обеспечение трудоустройства выпускников вузов за счет того, что все академические степени и другие квалификации должны быть ориентированы на европейский рынок труда».

Вряд ли цель признания в Европе российских дипломов стоила того, чтобы заменять сложившуюся десятилетиями российскую систему образования. Но даже если эта цель будет достигнута, тогда что от этого получит Россия, кроме очередной волны эмиграции лучших выпускников вузов? А может быть, все ограничится повышением уровня образованности, включая 3 ступени образования – бакалавриат, магистратуру, аспирантуру.

Главной целью в системе приоритетов развития вуза и Брянской области должно стать трудоустройство наших выпускников, а, следовательно, сокращение безработицы до минимума. На достижение этой цели должен быть ориентирован вуз. Хотя более быстрому достижению данной цели препятствует ряд институциональных проблем, среди которых такие, как: отсутствие обеспечения права на труд в сфере основных конституционных гарантий прав человека, отсутствие ответственности Правительства РФ и ключевых министерств «экономического блока» за состояние занятости, возложение этой ответственности на государственную структуру с урезанными полномочиями и суженными финансовыми возможностями – Федеральную службу по труду и занятости.

Преодоление этих институциональных барьеров, формирование общегосударственной экономической политики в интересах занятости, как механизма и методологии увязки основных экономических политик, программ и проектов с поддержанием занятости и сокращением безработицы, могут продвинуть общество к достижению названной цели. Определенную пользу в оздоровлении российского рынка труда может принести ограничительная политика в отношении приема иностранных трудовых мигрантов.

БГИТУ осуществляет большую разноплановую деятельность, направленную на содействие трудоустройству своих студентов. В комплекс мероприятий, проводимых университетом, входит информационно-консультативная деятельность, мониторинг трудоустройства молодых специалистов, адаптация к рынку труда, подбор вакансий, обучение технологиям поиска работы и многое другое. Целенаправленная работа осуществляется при взаимодействии всех структур и подразделений университета: научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, институтов, выпускающих кафедр, центра дополнительного профессионального образования и инновационных технологий.

Список литературы

1. БГИТУ вновь признан эффективным вузом [Электронный ресурс]: БГИТУ; URL: <http://bgita.ru/> (дата обращения: 10.08.2016).

УДК 331.54

ПРОФЕССИЯ ФАНДРАЙЗЕРА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Тимошенко А.А., студент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Развитие «третьего сектора» в современном российском обществе обусловило необходимость внедрения новых методов ресурсного обеспечения некоммерческих организаций. Данное обстоятельство актуализировало проблему формирования профессионального кадрового потенциала НКО. В настоящее время наиболее распространенным и эффективным способом привлечения средств на реализацию благотворительных и социальных проектов является технология фандрайзинга, заимствованная из США. «Это система целенаправленного привлечения и формирования ресурсов (финансовых, материальных, человеческих и информационных) для конкретных нужд благотворительных проектов» [1]. В нашей стране фандрайзинг появился в начале 90-х гг. XX века в связи с переходом на рыночную экономику и постепенным развитием различных некоммерческих организаций. Широкое применение указанной технологии выступило предпосылкой становления новой профессии – фандрайзера.

С учетом перевода (от англ. fund – «фонд» и raising – «поднимать, формировать») и сложившейся практики, фандрайзерами называют специалистов, осуществляющих деятельность по привлечению денежных средств и иных ресурсов в некоммерческие (общественные) организации.

Приоритетными профессиональными областями развития специалистов-фандрайзеров выступают специальности, в той или иной степени связанные с управлением социальными процессами, с выстраиванием коммуникаций различного уровня с отдельными социальными группами (социология, психология, экономика, юриспруденция, журналистика, маркетинг, менеджмент).

В настоящее время основы фандрайзинга преподаются в университетах в рамках таких дисциплин, как маркетинг, рекламоведение, социальный менеджмент. Программы обучения фандрайзингу существуют в учебных учреждениях (Высшая школа экономики) и в специализированных Школах фандрайзеров.

Обратимся к формальным и неформальным требованиям, которые предъявляются к специалистам в области фандрайзинга.

Формальные требования заключаются в приоритете высшего образования, причем область подготовки в некоторых организациях не всегда имеет значение. Возрастная категория фандрайзеров варьируется от 20 лет и выше. Желательным, но необязательным, является наличие опыта работы в сфере фандрайзинга. Владение английским языком выступит явным преимуществом кандидата при трудоустройстве в НКО, поскольку данная работа предполагает координирование международных проектов. Фандрайзер должен знать законодательство РФ и ориентироваться в вопросах налогообложения и социальной сферы.

В отношении личностных качеств кандидата на должность фандрайзера выдвигаются не менее серьезные требования. Так, фандрайзер должен отличаться альтруистическими установками, целеустремленностью, мотивацией к работе в «третьем секторе». Вместе с тем важны аналитические способности кандидата, стрессоустойчивость, умение работать в команде в многозадачном режиме. Специалист в области фандрайзинга – это дипломатичный коммуникатор, умеющий заинтересовать и убедить потенциального спонсора в необходимости участия в проекте. Кроме того, фандрайзер осуществляет своего рода рекламную деятельность по информированию и продвижению благотворительных практик некоммерческой организации.

Очевидно, что основное внимание в вопросе формирования кадрового потенциала некоммерческой организации уделяется именно личностным качествам, а не профессиональным компетенциям.

Рассмотрим процедуру отбора кандидатов на должность фандрайзера, которая характеризуется простотой и стандартностью: рассмотрение резюме потенциального кандидата, собеседование с директором, (в некоторых случаях с линейным руководителем). В некоторых некоммерческих организациях (Всемирный фонд дикой природы) соискателю предлагается приложить к резюме мотивационное письмо. В целях повышения квалификации фандрайзеров в некоммерческих организациях проводятся внутренние тренинги, обучающие семинары и организованные курсы по фандрайзингу. Данные мероприятия направлены на разъяснение существующих социальных проблем, особенностей работы с целевыми аудиториями и обучение фандрайзинговым методикам.

Отметим лояльность приведенных правил кадрового отбора фандрайзеров. В большей степени это связано с тем, что в сознании российских граждан

некоммерческий сектор не является потенциальным местом трудоустройства и занятости. Некоторые опасения вызывает уровень заработной платы фандрайзера.

Существует две системы оплаты труда в сфере фандрайзинга. Первая система оплаты труда основывается на фиксированном окладе вне зависимости от успешности проекта. В рамках второй системы заработная плата фандрайзера формируется из минимальной ставки и процентной части от привлеченных денежных средств. Несмотря на мотивационную составляющую второго вида заработной платы, большей популярностью пользуется второй вид в силу этических принципов некоммерческой организации. Тем не менее, незначительные доходы фандрайзера компенсируются удовлетворением духовных потребностей, положительной репутацией и налаженными связями.

Сегодня отмечается незначительное количество профессиональных фандрайзеров на рынке труда, спрос на данную квалификацию в значительной степени превышает предложение. Однако обозначаются и положительные тенденции. Некоммерческие организации и благотворительные фонды вносят финансовый вклад в профессиональные кадры, формируя ставки фандрайзеров. Создание Ассоциации фандрайзеров России в 2013 году явилось определенной мерой в сфере институционализации фандрайзинга.

Таким образом, профессионализация фандрайзинга выполняет значимую роль в становлении гражданского общества, поскольку «третий сектор», располагая необходимыми ресурсами, стимулирует различные направления социально значимой деятельности.

Список литературы

1. Вахтина А. О. Система фандрайзинга на арене российских НКО // Региональное развитие: электронный научно-практический журн. 2015. №6. URL: <https://regrazvitie.ru/sistema-fandrajzinga-na-arene-rossijskih-nko/> (дата обращения: 26.09.2016).

УДК 331.53:377

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ГПОУ ТО «ТУЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ СТРОИТЕЛЬСТВА И ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»)

Тишина Л.К., руководитель Службы содействия трудоустройству выпускников
ГПОУ ТО «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий»

Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий» - это высокотехнологичное современное учреждение системы среднего профессионального образования.

Колледж имеет все возможности для обеспечения профессионального самоопределения выпускников общеобразовательных школ и молодежи, обу-

чающихся и выпускников колледжа. Социальная миссия колледжа – это доступность и индивидуальный подход в предоставлении образовательных услуг.

Имидж и содержание деятельности ГПОУ ТО «ТКСиОТ» формируется в соответствии со стратегическими потребностями экономики Тульской области.

Целью деятельности колледжа является формирование территориально-отраслевого образовательного комплекса, гибко реагирующего на изменение социально-экономических факторов и обеспечивающего комплексное, качественное, инновационное и вариативное обучение специалистов, востребованных на рынке труда на протяжении всей трудовой деятельности.

На современном этапе колледж успешно решает задачи, обеспечивающие достижение поставленной цели:

1. подготовка рабочих и специалистов, способных к образованию и самообразованию, профессиональному росту в условиях информатизации общества и развития новых технологий в современных социально-экономических условиях, ориентированных на требования рынка труда, перспективы развития экономики Тульской области;

2. обеспечение соответствия структуры, объемов, профилей подготовки кадров потребностям рынка труда с целью максимального удовлетворения работодателей и граждан-потребителей образовательных услуг в качественном образовании;

3. повышение привлекательности программ профессиональной подготовки, среднего профессионального образования для выпускников общеобразовательных учреждений;

4. модернизация материально-технической базы и концентрация ресурсов для обучения студентов, взрослого населения, социально-незащищенных слоев населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья;

5. модернизация и разработка программ и технологий профессионального образования с учетом нового поколения ФГОС, профессиональных стандартов и международных стандартов качества ISO 9001, профиля подготовки, контингента обучающихся и тенденций развития техники и технологий, требований стандартов WorldSkillsInternational;

6. повышение эффективности (образовательной, экономической, социальной) деятельности ОУ за счет расширения оказываемых услуг и развития социального партнерства;

7. создание в ОУ условий для сохранения и укрепления здоровья, формирования здорового образа жизни обучающихся, оказания помощи детям, нуждающимся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

8. обеспечение эффективной социализации обучающихся и выпускников;

9. разработка и внедрение в ОУ эффективных механизмов независимой оценки качества образования, основанных на профессиональных компетенциях;

10. повышение престижа рабочих профессий;

11. совершенствование кадрового обеспечения колледжа и повышение уровня квалификации педагогических работников;

12. создание единой информационной и образовательной среды ОУ.

Одной из главных задач является ориентация деятельности колледжа на потребности региона в кадрах. Эту задачу мы решаем целенаправленно по основным направлениям:

✓ **Эффективная работа по профессиональной ориентации школьников** и молодежи, которая основывается на взаимодействии колледжа с управлением образования администрации и общеобразовательными центрами города Тулы в части организации совместной работы по профессиональной ориентации школьников и молодежи и повышения престижа рабочих профессий и специальностей, реализуемых колледжем. Механизмом реализации этой работы является проект «Траектория успеха».

✓ **Развитие сотрудничества с социальными партнерами.**

Прежде всего – это сотрудничество колледжа с работодателями, которое направлено на профильное трудоустройство выпускников и организацию производственной практики для обучающихся. В основе такой работы лежит заключение договоров – соглашений о взаимном сотрудничестве.

В настоящее время колледжем заключены более 30 соглашений о взаимном сотрудничестве с предприятиями и организациями по всем направлениям подготовки.

Колледж является участником трехстороннего соглашения о развитии сотрудничества между правительством Тульской области, профессиональными организациями и предприятиями легкой промышленности в области подготовки кадров. В данном направлении активно ведется совместная работа с предприятиями легкой промышленности – партнерами колледжа по организации профориентации школьников для обучения их по направлению подготовки «Технология изделий легкой промышленности», а также с организациями ПАО Газпром.

В колледже регулярно проводятся рабочие совещания с партнерами – руководителями предприятий города Тулы и представителями Центра обеспечения деятельности системы образования города Тулы, ГУ ТО Центр занятости, где разрабатываются программы взаимного сотрудничества по профессиональной ориентации школьников.

Учитывая последствия экономического кризиса, демографического спада и возрастающую мобильность обучающихся, в целях содействия временной занятости студентов очной формы обучения, с января 2011 года установлено сотрудничество с ГУ ТО «Центр занятости населения города Тулы» и рядом кадровых агентств, представители которых проводят встречи-дискуссии по проблемам трудоустройства с обучающимися колледжа.

✓ **Востребованность выпускников на региональном рынке труда.**

Востребованность выпускников колледжа на рынке труда на протяжении последних лет остается стабильно высокой.

Востребованность профессий и специальностей, реализуемых колледжем, на региональном рынке труда подтверждается заявками работодателей на подготовку рабочих и специалистов для работы на предприятиях и в организациях Тульской области.

В настоящее время колледж имеет 273 соглашения с работодателями на обучение рабочих и специалистов на базе ГПОУ ТО «ТКСиОТ» на 2016-2017 учебный год.

Часть выпускников успешно поступают в вузы для продолжения образования, многие из которых совмещают обучение с работой по специальности.

✓ Улучшение качества подготовки выпускников.

Фундаментом качества образования в колледже является материально - техническая база и качественный состав педагогического коллектива. Это позволило нам стать в 2014 году базовым ресурсным центром по подготовке квалифицированных рабочих кадров Национального объединения строителей НОСТРОЙ, в результате чего мы сможем удовлетворять потребности в профессиональном обучении лиц, в том числе с ограниченными возможностями здоровья.

Результатом деятельности колледжа по обеспечению профессионального самоопределения учащихся стал полноценный набор обучающихся на первый курс по профессии «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)», «Мастер отделочных строительных работ», по специальности «Сварочное производство», «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», профессии «Мастер жилищно-коммунального хозяйства» и др.

Тем самым мы выполняем заказ работодателей на подготовку необходимых им специалистов и выполняем условия взаимного соглашения о сотрудничестве.

✓ Движение *WorldSkillsRussia* на территории Тульской области.

Тульский колледж строительства и отраслевых технологий Приказом № 1368 от 10.12 2014 года Министерства образования Тульской области определен координационным центром движения *WorldSkillsRussia* на территории Тульской области.

WorldSkillsRussia -это международное движение, целью которого является повышение статуса и стандартов профессиональной подготовки и квалификаций по всему миру. Основная задача – мотивация молодых людей к конкуренции, чтобы разбудить их энтузиазм по поводу профессиональной подготовки и сравнения профессиональных навыков и способностей.

Миссией движения является широкая популяризация рабочих профессий среди молодежи.

В октябре 2015 года в Тульской области проведен региональный чемпионат рабочих профессий по методике *WorldSkills* среди обучающихся образовательных учреждений среднего профессионального образования Тульской области.

На чемпионат приглашались и учащиеся общеобразовательных школ города с целью популяризации и повышения имиджа рабочих профессий.

В сентябре 2016 года на базе колледжа проведен региональный чемпионат рабочих профессий по стандартам *WorldSkills* по 24 компетенциям.

Таким образом, деятельность колледжа по подготовке рабочих кадров и специалистов основана на соответствии потребности экономики Тульской области. Мы обеспечиваем качественное и вариативное обучение специалистов, востребованных на рынке труда.

Мы хотим помогать детям делать правильный выбор и у нас для этого высокая мотивация и большие возможности.

УДК 331.53

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПОСЛЕ ВУЗОВ

Фатуева В.А., магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Проблема, связанная с трудоустройством выпускников в нашей стране, является довольно актуальной. На сегодняшний день молодежь является наиболее многочисленной группой безработных. Молодой специалист в поиске работы сталкивается с рядом жестких условий рынка.

Работодатель ставит перед соискателем очень высокую планку. Во многочисленных компаниях есть довольно большой список желаемых качеств, которые в свою очередь должен иметь их потенциальный сотрудник. Одним из важнейшего фактора для приема на работу является наличие опыта у молодого сотрудника, в свою очередь это и является одной из главных и актуальных проблем. В связи с этим возникает довольно логичный вопрос - какой же может быть опыт работы у студента к окончанию университета? По специальности опыта быть не может, так как у студента еще нет диплома, а без него шансы устроиться на работу очень малы. Даже если и имелся опыт работы, то скорее всего он будет далек от специальности.

Зачастую студентам во время учебы предлагают в качестве дополнительного заработка работу официанта, промоутера или курьера. Стоит отметить, что ситуация, связанная с отсутствием опыта, заставляет выпускников в будущем менять сферу своей деятельности и частых случаях работать не по своей специальности. Для решения данной проблемы необходимо вспомнить старый и забытый опыт системы государственного распределения выпускников после окончания учебного заведения.

Данная система обеспечит рабочими местами большое количество выпускников в различных сферах от технических до гуманитарных специальностей. Студентам, которые учатся на последних курсах, можно посоветовать начинать искать рабочее место, так как уже говорилось ранее, опыт работы очень важен для молодого специалиста. Так же во время прохождения производственной практики будет полезно узнавать у руководителей предприятия не нужны ли им сотрудники для начала на стажировку, а в последствии на долгосрочную основу.

Таким образом можно сделать вывод, что в настоящее время необходима разработка новых механизмов взаимодействия всех уровней системы образования и рынка труда. Государство в свою очередь должно заняться обеспечением молодых специалистов рабочими местами и разработать комплекс мер по закреплению за выпускниками будущих рабочих мест. Осуществление всех предложенных вариантов, поможет выпускникам вузов в меньшей степени сталкиваться с проблемой безработицы и отсутствия опыта работы.

УДК 331.53(470+292.471)

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПОСРЕДНИКОВ РЫНКА ТРУДА НА СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЕЖИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ)

Цёхла С.Ю., докт. экон. наук, профессор, Полищук Е.А., канд. экон. наук, доцент,
Институт экономики и управления (структурное подразделение)
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»

К наиболее важной подсистеме инфраструктуры рынка труда необходимо отнести подсистему государственных посредников, представленную основным контрагентом государственной политики: Государственным казенным учреждением Республики Крым «Центр занятости населения» (далее ГКУ РК «Центр занятости населения»), которое относится к эффективно функционирующей структуре и оказывает безвозмездные государственные услуги в сфере занятости желающим трудоустроиться гражданам, в том числе представителям молодежи всех возрастных групп [1, с. 268-269].

В современных условиях к одному из важнейших приоритетных направлений социальной политики Республики Крым относится сохранение трудового потенциала и социальная защита населения от безработицы, в особенности тех категорий граждан, которые не способны конкурировать на рынке труда, например, отдельные возрастные группы молодежи.

На рис. 1 представлена информация о численности безработной молодежи от 14 до 24 лет, состоявшей на учете в территориальных отделениях ГКУ РК «Центр занятости населения».

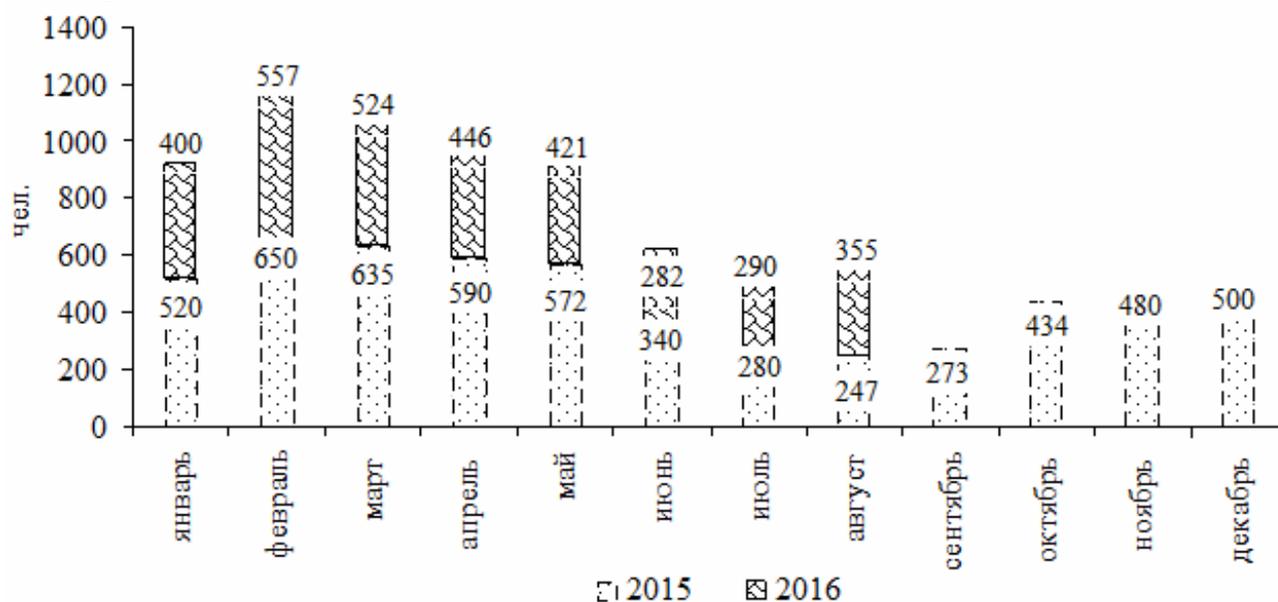


Рис. 1. Численность безработной молодежи в возрасте от 14 до 24 лет, ищущей работу впервые, чел. [2]

Данные, представленные на рис. 1, свидетельствуют о сокращении численности безработной молодежи, находящейся в поиске первичного места работы, за анализируемый период в среднем на 13%.

Особое внимание с 2015 года уделяется новым для крымского региона направлениям, имеющим большую социальную значимость:

– временному трудоустройству несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебных занятий время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске рабочего места, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, являющихся выпускниками образовательных организаций среднего профессионального образования (СПО) и находящихся в поиске первичного места работы;

– содействие организации оплачиваемых общественных работ, в том числе сезонных, в качестве дополнительной социальной поддержки, сохранения мотивации к труду, профилактики правонарушений среди нетрудоустроенной молодежи;

– организации профессиональной ориентации молодых граждан в целях выбора соответствующего направления подготовки, трудоустройства, профессионального обучения [3].

Согласно реализации описанных направлений в период с января по август 2016 года территориальными отделениями ГКУ РК «Центр занятости населения» на временные работы в свободное от учебных занятий время было трудоустроено 1011 представителей молодежи в возрасте от 14 до 18 лет, что на 36,6% больше, чем в период с января по декабрь 2015 года; в общественных работах с января по август 2016 года приняло участие 226 молодых крымчан, что на 7% больше, в сравнении с анализируемым периодом 2015 года; профориентационные услуги в целях выбора актуального для рынка труда направления подготовки, трудоустройства, профессионального обучения были оказаны 19543 обучающимся общеобразовательных организаций, что на 66% больше в сравнении с 2015 годом.

Немаловажную роль среди услуг, оказываемых населению, занимает услуга, содействующая повышению уровня самозанятости безработных граждан: с января по август 2016 года 53 безработных представителя от 25 до 29 лет организовали собственное дело, получив единовременную финансовую помощь, что на 21% больше в сравнении с указанным периодом 2015 года.

Одним из индикаторов, определяющих эффективность деятельности анализируемого контрагента и его территориальных отделений, является уровень трудоустройства граждан региона, основанный на информации о численности занятого на рынке труда населения к численности граждан, состоявшей на учете в ГКУ РК «Центр занятости населения» и его территориальных отделениях.

На рис. 2 отражена динамика среднереспубликанского уровня трудоустройства молодежи всех возрастных групп в период с 2015 по август 2016 года.

Данные, представленные на рисунке 2, свидетельствуют о повышении уровня трудоустройства крымской молодежи за анализируемый период в среднем на 0,35%, в особенности за счет того, что временное рабочее место стало постоянным для представителей молодежи в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих соответствующее СПО и зарекомендовавших себя за время выполнения данного вида работ.

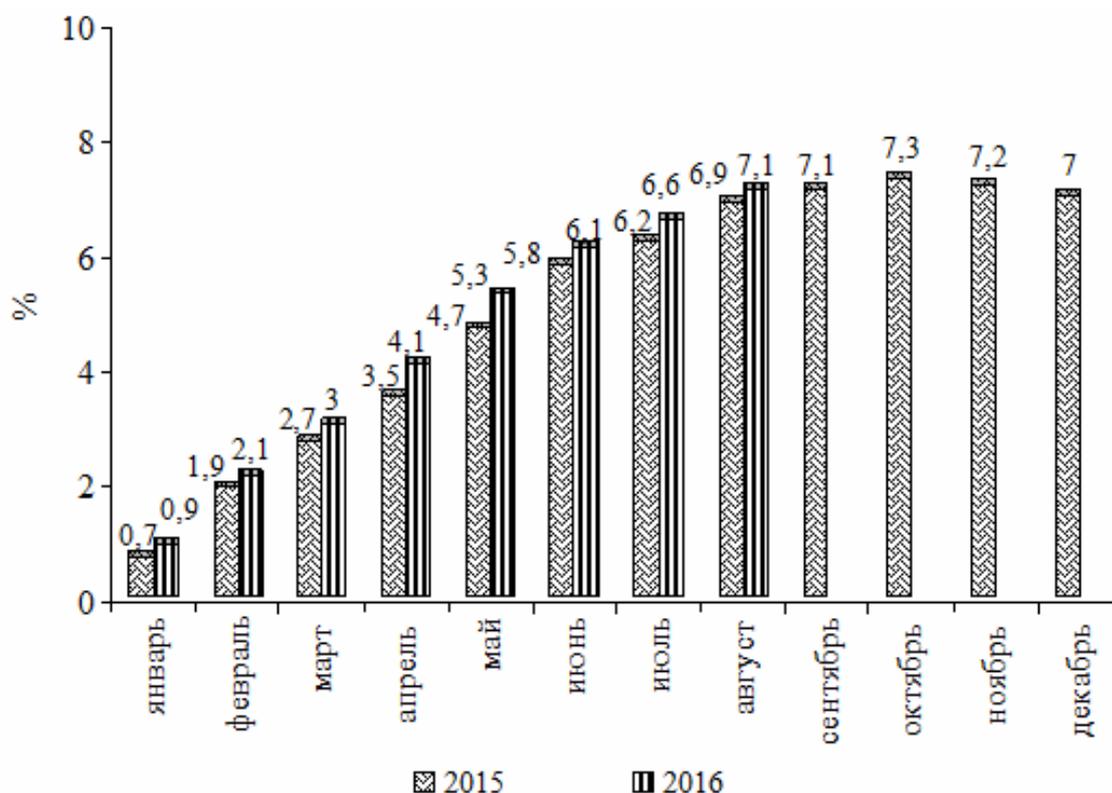


Рис. 2. Среднереспубликанский уровень трудоустройства молодежи всех возрастных групп, % [2]

Учитывая ситуацию на молодежном рынке труда Республики Крым в период с 2015 по август 2016 гг., можно сделать вывод о растущей значимости в современных условиях его развития государственной подсистемы инфраструктуры рынка труда, представленной ГКУ РК «Центр занятости населения» и его территориальными отделениями, способствующей снятию социальной напряженности, использованию молодежной рабочей силы для развития крымских организаций, повышению покупательной способности молодых граждан, увеличению поступлений в республиканский бюджет и т.п.

Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта №15-02-00150.

Список литературы

1. Симченко Н.А., Полищук Е.А. Институциональные практики регулирования занятости населения в Республике Крым // Друкерровский вестник. 2016. № 2 (10). Т. 2. С. 263-271.
2. Официальный сайт ГКУ РК «Центр занятости населения». URL: <http://www.czrk.ru> (дата обращения: 15.09.2016).
3. Государственная программа труда и занятости населения Республики Крым на 2015-2017 годы: утв. Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.2015 г. № 836. URL: <http://www.rk.gov.ru> (дата обращения: 15.01.2016).

УДК 378

**ОПЫТ РАБОТЫ СО СТУДЕНТАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА
ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАРЬЕРНОЙ МОТИВАЦИИ****Шалагинова К.С., канд. псих. наук, доцент***ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет имени Л. Н. Толстого»*

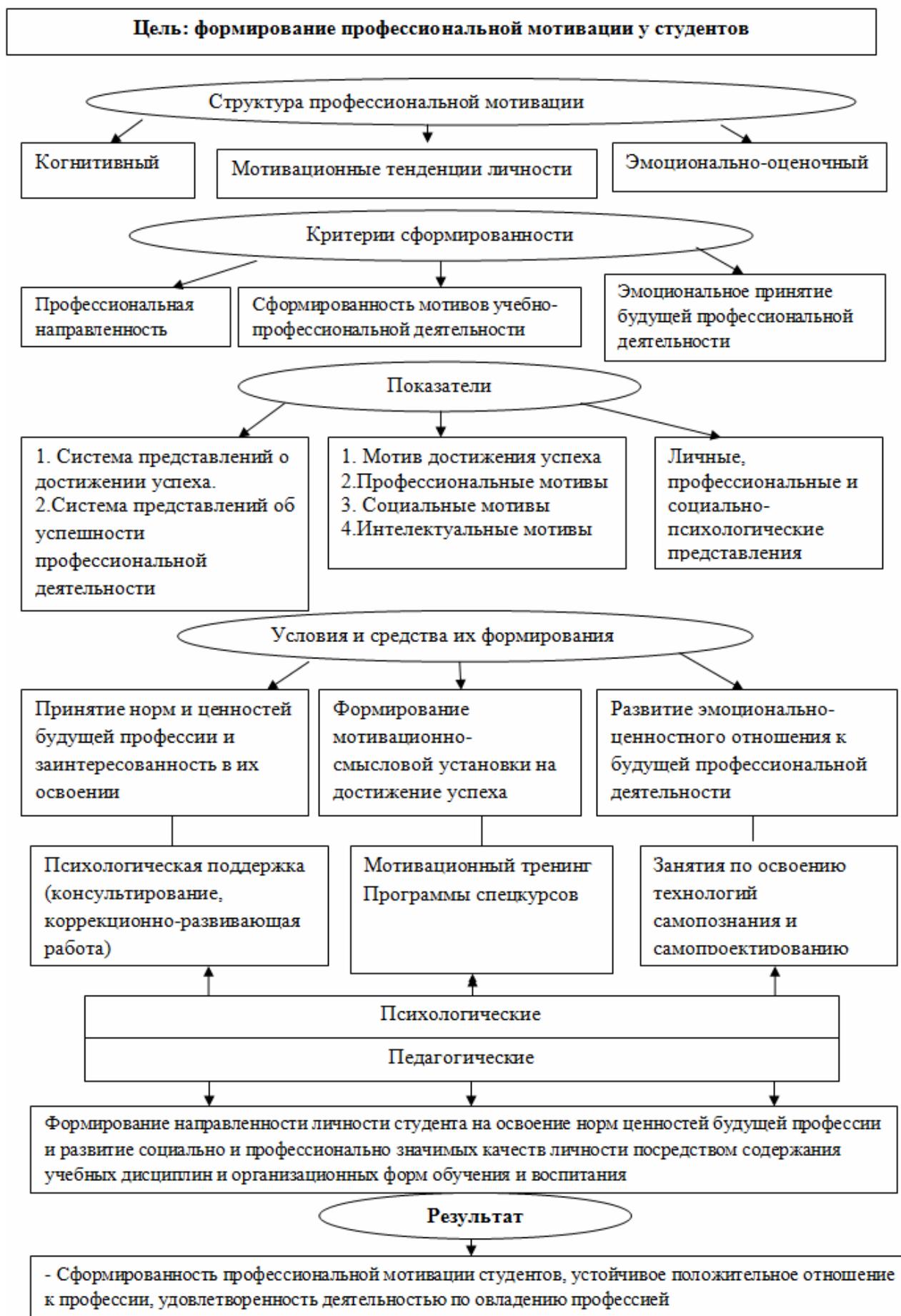
Анализ различных исследований по проблеме формирования профессиональной мотивации студентов в период обучения в вузе (Д.А. Леонтьев, Л.М. Митина, Ю.М. Орлов, Р.Р. Бибрих, Е.А. Климов, А.Б. Орлов, Е. А. Климов, А.К. Маркова, А.А. Реан, А.А. Вербицкий, Л.И. Божович, В.Н. Дружинин, В.И. Ковалев, Н.В. Комусова, М.Г. Рогов, А.И. Гебос, А.К. Дусавицкий, Е.М. Иванова, В.Т. Лисовский, А.Ю. Панасюк, О.В. Айгистова, Е.Н. Ильина и др.) позволяет говорить о противоречии, с одной стороны, между необходимостью развития профессиональной мотивации студентов в процессе профессионального образования, способствующей целенаправленному овладению профессиональными знаниями и умениями, и, с другой стороны, отсутствием управляемой модели формирования профессиональной мотивации студентов в процессе профессионального образования в теории и методике профессионального обучения.

Анализ различных подходов к проблеме становления профессиональной мотивации студентов в процессе подготовки педагогических кадров в университете показал, что учебная деятельность студентов полимотивирована; в ее основе лежат широкие и узкие социальные мотивы, профессиональные мотивы, познавательные мотивы, мотивы материального поощрения, утилитарные мотивы, мотив боязни, неуспеха, мотив достижения. Ведущей формой мотивационно-целевых установок студентов в процессе обучения в вузе является профессиональная направленность как наиболее обобщенная форма отношения человека к профессии, интерес к ней и склонность заниматься ею.

На основании анализа теоретических представлений и эмпирических исследований проблемы профессиональной мотивации были выявлены критерии успешного формирования профессиональной мотивации студентов: формирование профессиональной направленности личности студента; осознание мотивов учебно-профессиональной деятельности - познавательных, социальных, профессиональных и др.; эмоциональное принятие будущей профессиональной деятельности.

Проблема нашего исследования определяется.

С целью решения проблемы несоответствием между потребностью системы высшего образования в повышении уровня подготовки будущих специалистов к профессиональной деятельности и недостаточной разработанностью научно-обоснованных направлений и средств формирования профессиональной мотивации студентов педагогического вуза нами разработана, наполнена содержанием и апробирована модель формирования профессиональной мотивации у студентов, представленная на рисунке.



Модель формирования профессиональной мотивации у студентов

Сравнительный анализ результатов констатирующего и контрольного этапов эксперимента позволяет говорить о положительной динамике, которая выражается в следующем:

- в выборке увеличилось количество студентов с ценностной ориентацией – «Профессиональная компетентность», «Менеджмент», «Предпринимательство». Таким образом, в группе увеличилось количество студентов, которые хотят быть мастерами своего дела; четко представляют поставленную перед собой цель; целью их карьеры является создание чего-то нового, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею;

- выявлено, пусть и незначительное, но все же преобладание внутренней мотивации студентов над внешней мотивацией ($ВМ = 47,8 \%$; $ВПМ + ВОМ = 43,5\%$), а также преобладание внешней положительной мотивации ($32,7 \%$) над внешней отрицательной мотивацией ($10,8 \%$).

Большинство студентов имеют средний уровень мотивации профессионального обучения – $52,2\%$. Высокий уровень присущ $19,55\%$ студентов, низкий – $6,5\%$. Просчитав средний общегрупповой балл по каждой шкале, нами было установлено, что в целом группа имеет средний уровень мотивации к учению;

- изменения в ведущих потребностях - мотиваторах личности у студентов, принимавших участие в апробации модели. Популярность потребности «Достижение успеха» выросла с $39,1\%$ до $47,8\%$, что свидетельствует об усилении профессионально-ориентированной мотивации. Снизилось число студентов с «Тенденцией к аффилиации» с $43,5 \%$ до $34,8\%$, неизменным осталось «стремление к власти» $17,4\%$;

- изменения в структуре социальных ценностей личности студентов, принимавших участие в апробации модели. Наибольшую ценность для студентов на контрольном этапе представляют такая социально-психологическая ориентация как «Профессиональные» - 37% . Популярность социально психологической ориентации «Интеллектуальные» выросла с $8,7\%$ до 13% , что свидетельствует о переходе на более высокий уровень развития личности, с более сложной организацией ее мотивационной сферы, самосознания.

Общий смысл формирования оптимизации профессиональной мотивации состоит в том, что преподавателям желательно переводить учащихся с уровней отрицательного и безразличного отношения к учению к зрелым формам положительного отношения к учению - действенному осознанному и ответственному.

Список литературы

1. Бакшаев Н.А., Вербицкий А.А. Психология мотивации студентов. СПб.: Питер. 2006. 308 с.
2. Батаршев А.В. Учебно-профессиональная мотивация молодежи. М.: Академия. 2009. 192 с.
3. Вербицкий А.А. Развитие мотивации студентов в контекстном обучении. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. 2000. 200 с.

4. Воронкова Н.Ю. Динамика развития профессиональной мотивации студентов новых специальностей в процессе вузовской подготовки. М.: Трикста. 2008. 250 с.
5. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М.: Педагогика. 1991. 348 с.
6. Кунц Л.И. Профессиональная направленность как фактор формирования образа будущей профессиональной деятельности личности. Автореф. дис. на соиск. уч. ст. канд. пс. н. Новосибирск. 2005. 430 с.
7. Орлов Ю.М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов ВУЗа. М.: Академия. 2004. 195 с.
8. Рахматуллина Ф.М. Мотивационная основа учебной деятельности и познавательной активности личности. Казань: Полиус. 2000. 318 с.

УДК 331.53:331.108.3:378.18

РАЗВИТИЕ СИСТЕМНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ВЫСШЕЙ ШКОЛОЙ И БИЗНЕС-СООБЩЕСТВОМ

**Широкова Л.В., канд. экон. наук, начальник центра трудоустройства выпускников,
Юрьева М.А., преподаватель
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»**

Поставленная в настоящий момент задача относительно создания условий для взаимодействия выпускников вузов и потенциальных работодателей через сеть центров (служб) содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений, должна быть пересмотрена и расширена в направлении создания условий для формирования профессиональной карьеры с первых дней обучения в вузе в рамках уже выбранной сферы профессиональной деятельности. Современные условия сформировали предпосылки для диверсификации форм профессиональной социализации выпускников, где основными должны стать формы активного взаимодействия студента с работодателем. Широкое распространение получила практика организации и проведение дискуссионных площадок (форумов, конференций, круглых столов) всех участников рынка труда на базе образовательных учреждений, осуществляющих подготовку специалистов в соответствии с современными тенденциями развития общества. Такие мероприятия являются важным направлением повышения эффективности развития системы содействия трудоустройству молодежи как одного из важнейших элементов системы стратегического управления конкурентоспособностью вуза и надежного фундамента сбалансированного функционирования рынка труда. Однако студенты и выпускники вузов являются их пассивными участниками. Традиционной формой приобретения профессиональных компетенций с непосредственным участием работодателя уже стали практики и стажировки. Перспективной формой системного взаимодействия вуза и предприятия представляются мероприятия по разработке и решению бизнес-кейсов в рамках отраслевых чемпионатов с участием ведущих работодателей.

С начала 2000-х годов кейсы широко используются в зарубежной практи-

ке преподавания естественнонаучных и технических дисциплин. Международные компании оказывают большой вклад в развитие практики решения бизнес-кейсов как образовательного процесса. В первую очередь, это консалтинговые и аудиторские компании, использующие метод бизнес-кейсов в собеседованиях при приёме на работу. Такой способ позволяет уже на ранней стадии выявить у кандидатов способность к анализу и синтезу, умение чётко и структурированно излагать свои мысли.

Продвижением техники бизнес-кейсов в России занимается ряд некоммерческих организаций и фондов. В их числе Некоммерческое партнерство «Молодежный форум лидеров горного дела» и Благотворительный фонд «Надежная смена», которые уже 4 года проводят международный инженерный чемпионат «Case-in», адаптировав формат для инженерных специальностей. Проект нацелен на студентов и аспирантов вузов, обучающихся по направлениям горное дело, электроэнергетика, геологоразведка, нефтегазовое дело и металлургия. В числе партнеров ограниченное число предприятий отдельных отраслей.

Крупнейшей в России компанией, занимающейся бизнес-кейсами является «Changellenge», которая организывает самые масштабные кейс-чемпионаты страны: Cup Moscow, Cup Russia, Cup Technical, Microsoft IT Case Cup и другие. Чемпионаты проводятся на 5 региональных площадках, у каждой из которых 1-2 партнера-работодателя из числа крупнейших международных компаний, активно продвигающих бренд работодателя на рынке труда молодых специалистов. Компания специализируется на решении бизнес-кейсов.

Развитие кейс-движения в образовательной сфере привело к появлению ряда кейс-клубов, наиболее известные из которых базируются в московских вузах: Кейс-Клуб НИУ-ВШЭ (НИУ-ВШЭ), Case Club MEPHI (НИЯУ МИФИ), Кейс-Клуб МГТУ им. Н. Э. Баумана, Casy Club (МФТИ), MESI Consulting Club (МЭСИ), Management Consulting club (Финансовый Университет), Plekhanov Case Club (РЭУ им. Г. В. Плеханова), NES Case Club (РЭШ), Open Case Club (МГУ), MGIMO Business Club (МГИМО), Garnet Case Club (ГУУ), MIET Case Club (МИЭТ). Помимо этого кейс-клубы появляются и в других российских городах: Санкт-Петербурге (Case Club HSE SPb филиала НИУ-ВШЭ в СПб, Кейс-клуб Экономического факультета СПбГУ, Changellenge Case Club SPb), Уфе (Insight Club на базе БашГАУ), Казани (СЛК Case Club).

На сегодняшний день в официальных источниках (сеть Интернет, социальные сети) доступна информация о нескольких действующих кейс-клубах, созданных на базе высших учебных заведений, в том числе: Кейс Клуба НИУ ВШЭ и Плехановский Кейс-клуб, MGIMO Business Club и др. Они представляют собой студенческие объединения в Москве по решению бизнес-кейсов.

Таким образом, технологии бизнес-кейсов не получили широкого распространения в региональных вузах, а метод кейсов прошел лишь частичную адаптацию к инженерной сфере в ограниченном перечне отраслей. При этом метод кейсов является эффективным инструментом обучения, оценки персонала, а участие реальных предприятий в процессах разработки кейсов и экспертной оценки их решений позволяет рассматривать его как особую форму содействия

трудоустройству выпускников и развития системного взаимодействия с предприятиями-работодателями.

Работа кейс-клуба, созданного при вузе с участием основных партнеров-работодателей, преследует решение нескольких ключевых задач:

- Закрепление теоретических знаний о реальном секторе производства материальных благ;
- Развитие навыков эффективной командной работы, лидерства, публичных выступлений и использования презентационных технологий, работы в условиях стресса и ограниченности во времени;
- Раскрытие потенциала студентов и выпускников, приобретение опыта самостоятельного применения полученных навыков;
- Обмен опытом ведущих молодых специалистов инженерных и технических специальностей производственных предприятий;
- Приобретение рекрутинговых навыков и компетенций, освоение технологий планирования профессиональной карьеры;
- Содействие формированию высококвалифицированных коллективов производственных предприятий и адаптации молодых специалистов к реальным условиям трудовой деятельности.

В таком виде, кейс-клуб – практико-ориентированный образовательный проект для студентов, выпускников инженерных специальностей и молодых специалистов производственных предприятий-партнеров вузов. В деятельности кейс-клуба необходимо предусмотреть реализацию комплексов мероприятий по следующим направлениям:

- **Мастер-классы** по развитию профессиональных компетенций – занятия в формате лекций (вебинаров, тренингов), где приглашенные эксперты - представители производственных компаний на реальных примерах делятся с участниками собственным опытом в решении различных инженерных задач;
- **Практические тренинги** – занятия в небольших группах с ограниченным количеством участников, где есть возможность на практике освоить методы решения кейсов, получить опыт работы в команде, существенно улучшить презентационные навыки, приобрести рекрутинговые компетенции;
- **Отраслевые кейс-чемпионаты** – регулярные соревнования сборных команд из числа студентов, выпускников, молодых специалистов по решению инженерных кейсов.

Анализ географии выпуска специалистов по инженерно-техническим направлениям подготовки регионов Центрального Черноземья (таблица) позволяет оценить высокие возможности и перспективы привлечения представителей вузов к участию в работе кейс-клуба, что повысит его привлекательность для работодателей, ведущих деятельность на территории нескольких регионов.

Организационная структура Кейс-клуба может быть представлена командой организаторов, командой экспертов, организационными комитетами отраслевых кейс-чемпионатов, учебно-методологическим центром case-технологий.

Количество выпускников 2014 года инженерно-технических направлений подготовки вузов в регионах Центрального Черноземья*

	строительство и архитектура	машиностроение	приборостроение	электро- и теплотехника	транспортные системы и процессы	управление в технических системах	вычислительная техника и программная инженерия
Курская область	243	185	39	435	147	95	320
Белгородская область	425	328	0	375	214	73	255
Орловская область	57	0	0	0	36	6	43
Воронежская область	52	608	145	249	408	108	830
Липецкая область	134	112	10	196	193	19	16
Брянская область	75	389	0	105	0	53	197

*составлено автором по данным информационного портала мониторинга трудоустройства выпускников Минобрнауки РФ (<http://graduate.edu.ru>)

Команду экспертов целесообразно формировать из числа высококвалифицированных специалистов предприятий-партнеров вуза на добровольной основе по рекомендации предприятия – работодателя. Такое сотрудничество расширит возможности предприятий по формированию кадрового резерва инженерных и технических направлений из числа лучших выпускников учебного заведения, прошедших предварительную профессиональную адаптацию через «метод кейсов». Бизнес-кейс признан в международной рекрутинговой практике как наиболее эффективная технология для привлечения, отбора, оценки и обучения персонала. Список потенциальных партнеров проекта должен быть составлен на основе базы данных предприятий-работодателей, с которым у вуза сложились продолжительные партнерские отношения в научной и образовательной сфере.

Создание Кейс-клуба позволяет ЮЗГУ реализовать заложенные в Федеральные государственные образовательные стандарты требования о внедрении интерактивных методов обучения для успешной реализации компетентностного подхода, создать дополнительную возможность для своих студентов и выпускников получить актуальные знания, новые компетенции, которые требуются для трудоустройства на современном предприятии.

Таким образом, создание кейс-клубов на базе вузов и проведение регулярных отраслевых чемпионатов по решению инженерных кейсов будет способствовать популяризации инженерно-технических специальностей, развитию системного взаимодействия между высшей школой и бизнес-сообществом путем диверсификации форм профессиональной социализации выпускников вузов и молодых специалистов.

УДК 331.53

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Шохзодамухаммадова Ф.У., студент 4 курса факультета ИСГН,

Кальянов А.Ю., канд. эк. наук, доцент

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

За последние годы проблема трудоустройства молодежи возрастает. Причиной данной тенденции является неуверенность студентов в своей компетенции и неактивность выпускников. Проблема рынка труда привела к безработице. На сегодняшний день практически во всех должностях работодатели требуют опыт работы, но не всегда у молодых специалистов он есть. Другая причина безработицы заключается в размере заработной платы. Большинство выпускников, не имеющих опыта работы, вынуждено соглашаться на минимальный размер оплаты труда, который предлагает потенциальный работодатель.

Все данные проблемы становятся причиной того, что большинство выпускников работает не по своей профессии. Эта проблема является напряженной и требует реакции властей.

Исторически сложилось так, что в Тульском регионе наиболее востребованы специалисты с техническим образованием. Развитие оборонно-промышленного комплекса влечёт за собой создание новых рабочих мест, которые способны обеспечить занятость выпускникам средних специальных учебных заведений и высших учебных заведений, имеющих технические специальности. По данным Министерства труда Тульской области в ТОП-10 наиболее востребованных укрупненных групп специальностей в Тульской области вошли (таблица) [1].

Наиболее востребованные на рынке труда укрупненные группы специальностей в Тульской области

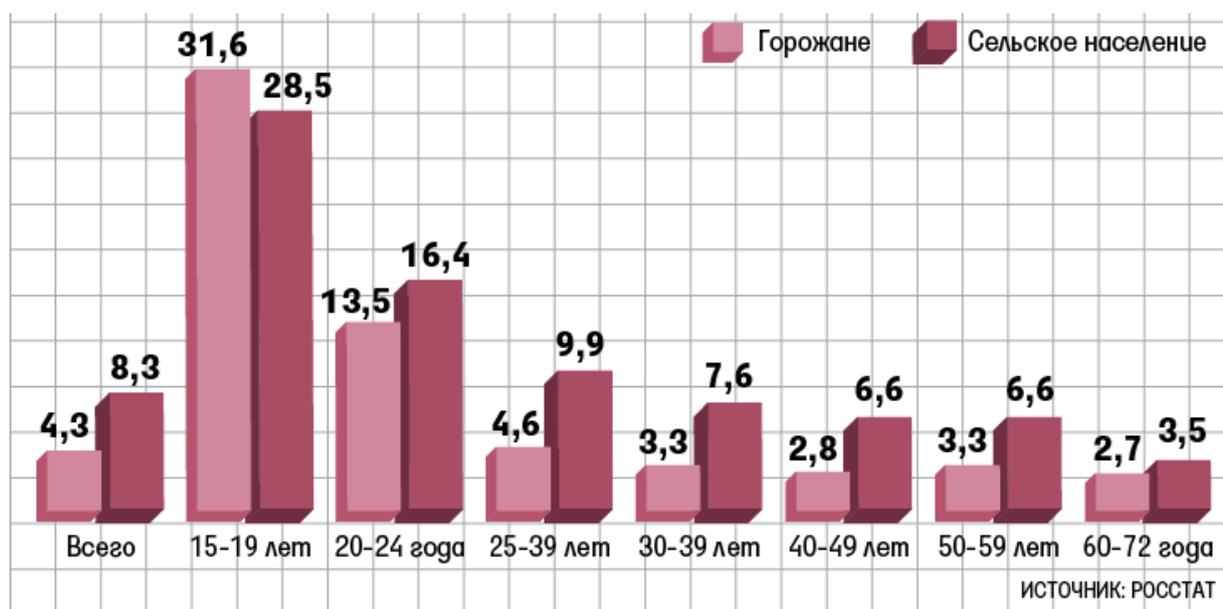
1. «сестринское дело»	91 %	6. «ядерная энергетика» и «технологии»	83%
2. «фармация»	87%	7. «фундаментальная медицина»	82%
3. «оружие и системы вооружения»	84%	8. «горное и нефтегазовое дело»	82%
4. «электро- и тепло-энергетика»	83%	9. «геодезия и машиностроение»	81%
5. «химические технологии»	83%	10. «геодезия и машиностроение»	81%

Куда хуже обстоят дела с трудоустройством выпускников, получивших гуманитарное и социальное образование. Недостаточное финансирование социально значимых учреждений, создание негативного образа профессии, прежде всего за счёт низкой заработной платы, высокие требования к соискателю ва-

кансии - всё это ведёт к отказу выпускника работать по специальности, что, в свою очередь, лишает социальную сферу квалифицированных кадров.

Анализируя данную проблему, мы пришли к выводу, что основной проблемой безработицы молодежи является отсутствие доверия со стороны работодателя. Молодых людей не берут на работу без опыта, не дают им шанс показать себя, свои навыки и умения. Наблюдая за молодёжью, нам удалось выяснить, что их вера в себя пропадает, когда им часто отказывают при трудоустройстве. Многие студенты поделились с нами тем, что им сложно найти работу, так без опыта работы берут только на неквалифицированную работу, а в квалифицированной работе работодатели требуют опыта.

По данным Роструда за 2015 г., 30,5% всех российских безработных – это молодые люди в возрасте от 14 до 29 лет (рисунок).



Уровень безработицы по возрастным группам в сентябре 2015 г., в % от экономически активного населения

Конечно, если все так будет продолжаться дальше, то проблема безработицы среди молодежи будет возрастать, а безработица, как известно, приводит к таким социальным проблемам как: алкоголизм, наркомания, проституция, общая криминализация населения.

Необходимость поиска работы во время обучения может серьезно сказаться на успеваемости студента. Политика государства в сфере трудоустройства выпускников гарантирует полное отсутствие гарантий на обеспеченное будущее. Конкуренция на рынке труда, призванная улучшить качество образования и повысить компетентность работников, на деле привела к тому, что для "построения карьеры" требуется много времени, которое могло бы быть потрачено на создание семьи. Отсюда повысился средний возраст вступления в брак, рождения первого ребёнка.

С 2016 года Росстат должен проводить сплошное обследование выпускников профессиональных учебных заведений на предмет их трудоустройства.

Следовательно, с внедрением новых образовательных стандартов, разработанных с участием, в том числе и российского союза промышленников и предпринимателей как одной из составляющих системы трудоустройства, образование должно стать ближе к реальным потребностям рынка [1, с.96].

В части оказания поддержки выпускникам в трудоустройстве важны и такие апробированные методы работы, как:

- установление партнерских и договорных отношений с предприятиями и организациями по проведению практики студентов с дальнейшей перспективой их трудоустройства (во время практики студенты могут познакомиться с основными принципами той или иной работы, а также у них появится возможность проявить себя и показать свои навыки и умения).

- содействие в организации стажировок студентов в период обучения с целью повышения их конкурентоспособности на рынке труда (стажировки дают хороший результат и студенты, обучаясь в вузе уже могут адаптироваться к той или иной среде, и ему будет легче работать).

- участие вуза в проведении мероприятий, способствующих трудоустройству выпускников (выставки, ярмарки вакансий, конференции и семинары по проблемам трудоустройства молодёжи. Каждый вуз должен позаботиться о своих выпускниках, создание данных мероприятий привлечет внимания не только студентов, но, конечно же, и работодателей и обе стороны могут познакомиться и пообщаться, также задавать вопросы, говорить о проблемах и недостатках рынка труда).

- организация информационного обеспечения (посредством специальных разделов на сайте вуза, оформления стендов, распространение информации в социальных сетях) [2, с. 71].

Список литературы

1. Портал "Мой Алексин". Самые востребованные профессии в Тульской области (сайт) [Электронный ресурс]: <http://aleksin24.ru/aleksinnews/3218-samy-e-vostrebovannye-professii-v-tulskoj-oblasti> (дата обращения 28.09. 2016).

2. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011 -2015 годы. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 7 февраля 2011г. №163. [Электронный ресурс]: <http://mon.gov.ru/files/materials/8286/11.02.07-fcpro.pdf>. (дата обращения 25.09. 2016).

3. Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования (РЦСТ) Электронный ресурс: <http://cstv.tsu.tula.ru>(дата обращения 25.09. 2016).

Секция 2
**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА
В РАМКАХ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ**

УДК 331.53

РЕКРУТИНГОВЫЕ РИСКИ ВЫПУСКНИКА: АНАЛИЗ СПЕЦИФИКИ

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

Как известно, выпускники профессиональных образовательных организаций являются яркими представителями своего поколения. В каком-то смысле – они его элита. Однако множественные характеристики поколений являются сложно понимаемыми и применимыми для каждого конкретного индивидуала. Современные организации-работодатели давно заявляют о персональной, Адресной работой с рекрутами. В этом плане возникает важный вопрос – как охарактеризовать выпускника/студента как одновременно представителя сегодняшнего поколения и с точки зрения рынка труда. Для этого автором, совместно с научным руководителем – кандидатом технических наук, доцентом, Морозовым В.Б. была предложена такая оценка на основе рекрутинговых рисков студента и выпускника.

Выделены два типа: субъективные и объективные.

Субъективные риски поколения следующие: Компетентность выпускников как уровень профессионализма; Несоответствующие запросы как завышенные, так и заниженные; Отсутствие опыта, неформирующегося и слабомотивированного; Специфика потребительского общества, где главенствуют традиции постзатрат сил; Профессиональная и личностная незрелость; Здоровье / Социальный статус / Религия и подобное.

К объективным рискам авторами предложены: Изменения конъюнктуры рынка труда; Некачественная профориентационная работа, направляющая молодёжь не по квалификационному верному пути; Отсутствие опыта от работодателей; «Недобросовестные» работодатели и Завышенные ожидания от них; Сложность ориентации в рынке труда.

Учёт таких комплексных рисков поможет эффективно трудоустроить молодого специалиста.

Список литературы

1. Игнатова О.Б., Миспахова П.В., Морозов В.Б. Анализ работы по содействию трудоустройству студентов и выпускников: итоги и перспективы / Мо-

лодѣжный вестник Политехнического института: сб. статей. Часть 1. Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. С. 179-182.

2. Миспахова П.В. Внедрение новых элементов рекрутингового образовательного проекта «Школа карьеры» // IX Региональная молодѣжная научно-практическая конференция Тульского государственного университета «Молодѣжные инновации»: сборник докладов; под общ. ред. канд. техн. наук, доц. Г.Е. Мишуниной: в 2 ч. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. Ч. II. С. 120.

3. Миспахова П.В. Инноватика содействия трудоустройству в ТулГУ: Интернет-ресурсы // IX Региональная молодѣжная научно-практическая конференция Тульского государственного университета «Молодѣжные инновации»: сборник докладов; под общ. ред. канд. техн. наук, доц. Г.Е. Мишуниной: в 2 ч. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. Ч. II. С. 121.

4. 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.

5. Миспахова П.В., Морозов В.Б., Игнатова О.Б. Оценка динамики востребованности выпускников тульского государственного университета и её перспектив / Молодѣжный вестник Политехнического института: сб. статей. Часть 2. Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. С. 28-31.

6. Миспахова П.В., Морозов В.Б. Организация и реализация приёмов содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций / VII Тульский молодѣжный экономический конкурс инновационных проектов и идей: сборник тезисов работ; под ред. Ю.Д. Землякова. Тула: Имидж Принт, 2016. С. 348-351.

7. Морозов В.Б., Игнатова О.Б., Миспахова П.В. Оценка молодѣжного рынка труда / Молодѣжный вестник Политехнического института: сб. статей. Часть 2. Тула: Изд-во ТулГУ, 2016. С. 41-42.

8. 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.

УДК 331.53:331.108.3:378.18

ПРОБЛЕМЫ И ПРИОРИТЕТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАУЧНО-ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЫ

**Кирикасян С.А., специалист центра трудоустройства выпускников
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»**

Проблема нехватки квалифицированных специалистов, особенно в инновационной сфере, сегодня выходит не первый план в ряду самых острых про-

блем не только собственно экономического развития страны, но и модернизации всего российского общества в целом.

Среди основных причин, вызвавших данную проблему, такие как:

- негативные демографические тенденции;
- снижение экономической активности населения, в основном молодежи;
- нехватка профессиональных знаний и умений среди молодых специалистов.

Стоит отметить, что от современного работника требуются не только профессионально-квалификационные характеристики. Многие работодатели современной инновационной экономики также требуют наличия кросс-профессиональных навыков (функциональные навыки), например, умение работать в команде и стрессовых ситуациях, умение планировать свою деятельность и т.д.

Для экономики важно все то, что образует профессиональную составляющую человеческого капитала, обеспечивающую его конкурентоспособность на рынке труда. Не случайно в Концепции долгосрочного социально – экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года именно развитие человеческого капитала обозначено в качестве одного из главных приоритетов, а в Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 года приведен даже перечень компетенций, которыми должен обладать современный работник.

Обстоятельное исследование, проведенное в 2011 г. ИПРЭ РАН в форме экспертного опроса, показало, что сегодня одним из главных недостатков действующих работников является не нехватка профессиональных знаний и умений, а, действительно, неразвитость отдельных, условно говоря, инновационных свойств человеческого капитала.

Так, например, по-прежнему многие люди избирают для себя позицию: «мне проще быть исполнителем, чем предлагать и отстаивать собственные идеи» (рисунок) [1].

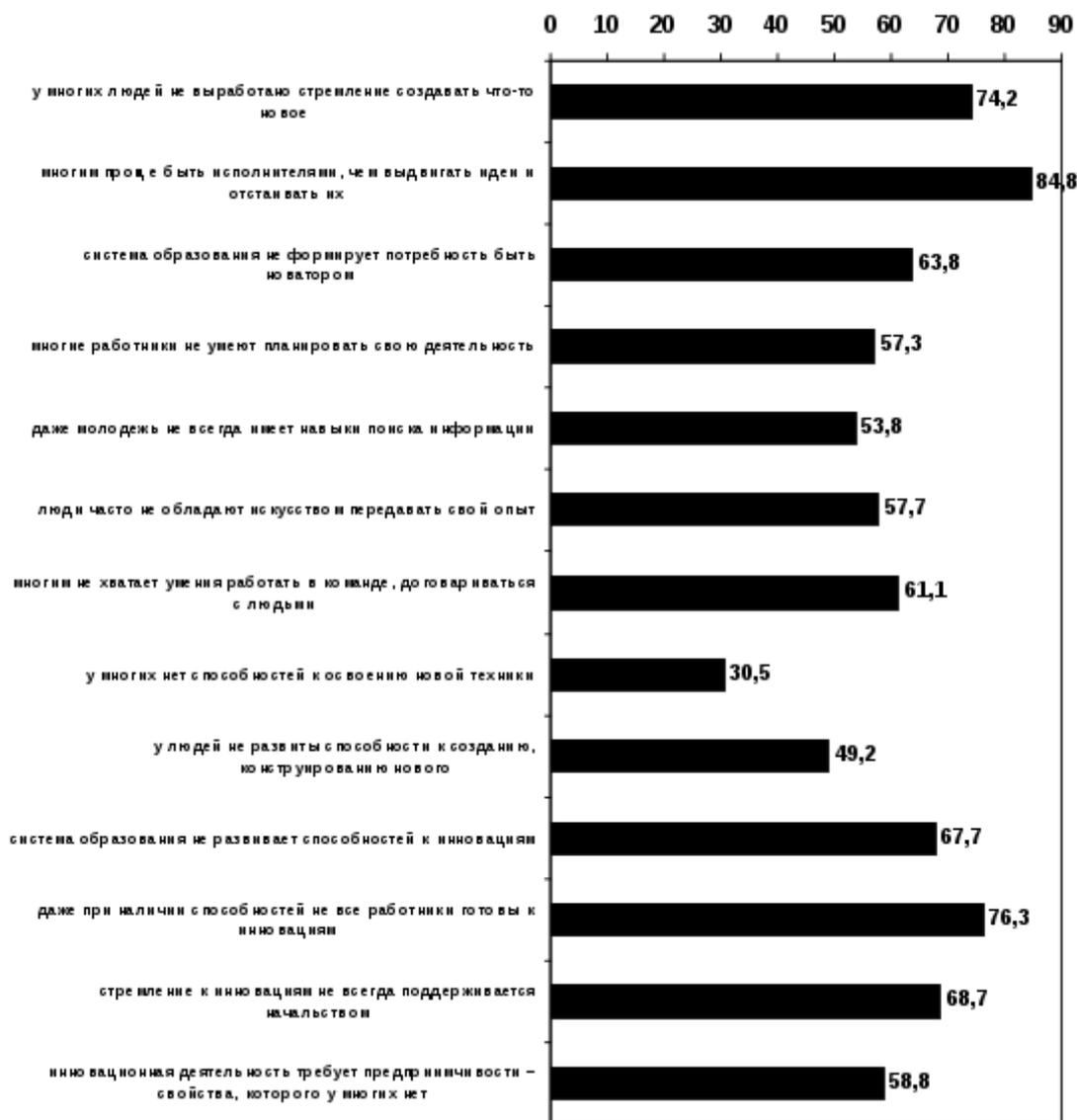
Однако нельзя всю вину перекладывать на работников. Иногда сами инновационные организации не всегда могут или не стараются создавать условия, которые мотивируют молодых специалистов работать в их компаниях.

Научно-инновационная сфера относительно сфер управления, рекламной деятельности, продаж и др. не может предложить высокую заработную плату, что является одним из ключевых факторов при выборе работы.

Также не менее важным фактором для выпускников вузов при поиске работы является, профессиональный и карьерный рост, возможность самореализации. Однако, как показывает практика, большинство выпускников не имеют четкого представления о перспективах и возможностях карьерного роста в научно-инновационной сфере.

Чтобы разрешить данную проблему, вузам необходимо усиленно работать со старшеклассниками, необходимо уже со школьной скамьи уделять внимание вопросам профессиональной ориентации, для привлечения и популяризации профессий, необходимых для инновационного развития страны, что спо-

способствует привитию интереса у будущих абитуриентов к высокотехнологичным и наукоемким отраслям знаний. Такая работа будет результативной, в случае ее совместной организации с работодателями.



Мнение экспертов о содержании недостатков человеческого капитала

Сегодня, в связи с активацией процесса коммерциализации результатов научных разработок высшие учебные заведения являются источниками кадровых ресурсов и главным звеном, соединяющим образование, науку и производство. Однако развитие инновационной инфраструктуры вузов началось не так давно, и поэтому большинство университетов пока еще не успели полностью перейти от традиционной научно-исследовательской и образовательной деятельности к инновационной форме развития, что собственно влияет на подготовку инновационных кадров.

Как показывают исследования экономистов, инновации сегодня – основной источник экономического роста и важнейший фактор конкурентоспособности предприятий, регионов и национальных экономик. И для того, чтобы разре-

шить все вышеперечисленные проблемы современной экономики необходимо вмешательство государства.

Следует на государственном уровне заняться развитием научных школ, законодательными мерами налаживать эффективное взаимодействие между организациями реального сектора экономики и вузами, совершенствовать программы поддержки молодых ученых, принудить инновационные компании мотивировать выпускников высокой заработной платой, возможностями карьерного роста, современным материально-техническим и лабораторным оборудованием, возможностью обмена опытом с зарубежными инновационными компаниями.

Сегодня в российских условиях успешно адаптируется немецкая система подготовки кадров - дуальная система, где процесс обучения совмещен с развитием практических умений и навыков, которые лучше всего формируются в реальной практике.

Очень важно наладить долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество между вузами и промышленными предприятиями по различным направлениям подготовки кадров для инновационной деятельности. Необходимо проводить различные семинары, конференции, стажировки и практики для студентов, привлекать высококвалифицированные кадры предприятий в образовательный процесс. Все эти меры помогут выпускникам и молодым ученым сформировать наиболее точное представление о научно-инновационной сфере, оценить приоритеты и недостатки работы в данной области.

Так как Российская экономика все еще не завершила процесс перехода на инновационные рельсы, то совершенствование системы образования и научной сферы ускорит этот процесс. Так как основополагающим фактором развития экономики являются человеческий потенциал.

Список литературы

1. Иванов С. А. Проблемы и приоритеты формирования кадрового потенциала научно-инновационной сферы / Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития, № 13 / том 1 / 2015, с. 278-281.

УДК 331.53:378:504.064.3

МОНИТОРИНГ СТУДЕНТОВ ПРОЖИВАЮЩИХ В ОБЩЕЖИТИИ ТулГУ ПО ВОПРОСАМ ВРЕМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ И УЧАСТИЯ В СТУДЕНЧЕСКИХ ОТРЯДАХ

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

Летом 2016 года Региональный центр содействия трудоустройству провёл анкетирование и анализ результатов вопросов временной занятости студентов вуза, проживающих в общежитиях. Форма анкеты представлена на рисунке.

**АНКЕТА
проживающего в общежитии ТулГУ**

Фамилия Имя Отчество		
Интересно ли Вам участвовать в Студенческих отрядах?	да	
	нет	
Будете ли Вы работать (подрабатывать) в летний период?	да	
	нет	
Сфера деятельности		
Длительность работы		
Уровень (планируемой) зарплаты	до 10 000	
	10 000 – 20 000	
	более 20000	
Есть ли потребность в информации по временным вакансиям и подработке	да	
	нет	
Контактная информация		

Спасибо!! Ваша информация важна для вуза!!

Форма анкеты

По итогам проведённого анкетирования получены следующие результаты и выводы.

1. Приняло участие – 528 студентов.
2. Результаты потребности и возможности участия в Студенческих отрядах отражены в табл. 1.

Таблица 1

Результаты анкетирования по вопросу «Интересно ли Вам участвовать в Студенческих отрядах ТулГУ»

	Да	Нет	Не определились
Результат, %	30,3	68,8	0,9

Почти треть проживающих – потенциальные участники Студенческих отрядов, материальный запрос которых представлен в табл. 2.

Таблица 2

Результаты анкетирования по вопросу «Ожидаемая зарплата в Студенческих отрядах ТулГУ»

	До 10000 руб.	10000-20000 руб.	Более 20000 руб.	Не определились
Результат, %	13,1	43,1	30,6	13,2

3. Часть студентов, проживающих в общежитии, уже определились с подработкой (табл. 3)

Таблица 3

Результаты анкетирования по вопросу «Будете ли Вы работать (подрабатывать) в летний период?»

	Да	Нет	Не определились
Результат, %	62,3	36,6	1,1

Для всех опрошенных проживающих в общежитиях студентов определён материальный уровень, представленный в табл. 4.

Таблица 4

Результаты анкетирования по вопросу «Ожидаемая зарплата при подработке»

	До 10000 руб.	10000-20000 руб.	Более 20000 руб.	Не знают точно
Результат, %	12,5	46,5	39,2	1,8

4. Для почти половины проживающих в общежитиях актуальным остаётся вопрос информирования по временным вакансиям и подработке (табл. 5)

Таблица 5

Результаты анкетирования по вопросу «Есть ли потребность в информировании по временным вакансиям и подработкам?»

	Да	Нет	Не определились
Результат, %	43,4	55,1	1,5

При этом для подрабатывающих (работающих) и наоборот такое информирование важно в следующих значениях (табл. 6 и 7).

Таблица 6

Результаты анкетирования по вопросу «Есть ли потребность в информировании по временным вакансиям и подработкам?» - для подрабатывающих

	Да	Нет	Не определились
Результат, %	51,7	47,4	0,9

Таблица 7

Результаты анкетирования по вопросу «Есть ли потребность в информировании по временным вакансиям и подработкам?» - для не подрабатывающих

	Да	Нет	Не определились
Результат, %	29,0	68,4	2,6

8. Наиболее распространёнными вариантами подработки являются сферы (табл. 8).

Таблица 8

Наиболее распространённые сферы временной занятости студентов,
проживающих в общежитиях ТулГУ

№ п/п	Сфера	Процент
1	Обслуживание населения	18,7
2	Реальное производство	17,8
3	Строительство и смежное с ним	16,9
4	Социально-гуманитарная	14,6
5	IT-технологии	8,2
6	Финансы и экономика	4,6
7, 8	Бизнес	3,2
	Транспорт	
9	Прочее	12,8

Данные табл. 6 показывают, что удовлетворённость подработкой у студентов, проживающих в общежитии высока, но почти половина рассматривает и прочие варианты.

По результатам табл. 7 отмечается, что незанятость студентов является не результатом напряжённости на рынке труда, а личной позицией во внеучебное время. Большой акцент поставлен на отдых и, одновременно, показывается материальная удовлетворённость незанятых временной занятостью студентов.

Полученные результаты мониторинга позволяют проводить эффективную рекрутинговую социализацию студентов по фактическому состоянию и в перспективе.

УДК 331.53

АНАЛИЗ ВОПРОСА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Синёва Т.Н., выпускник, специалист

ФГБОУ ВО «Тулльский государственный университет»

Конкурентоспособность выпускника – его главная задача для трудоустройства, которая решается в рамках рекрутинговой социализации как при обучении в профессиональной образовательной организации, так и, в целом, в жизни. Конкурентоспособность – это возможность в условиях реального рынка труда уметь к моменту завершения обучения в вузе, колледже, техникуме обеспечить себя гарантированной работой по получаемой специальности в организации с карьерной перспективой. Особенно это актуально для выпускников вузов, так как они слабо защищённая категория населения и, поэтому, наиболее остро ощущают на себе конкуренцию среди как старшего поколения, так и своих ро-

весников. Причинами этого выступают:

1. Отсутствие опыта у молодых специалистов;
2. Завышенные требования по оплате труда;
3. Резкая смена вида деятельности - переход от учебы к практике;
4. Отсутствием практически отработанных знаний, умений и навыков, предъявляемых работодателями;
5. Неготовность проявлять инициативу, брать ответственность на себя, принимать собственные решения;
6. Необходимостью постоянного контроля молодых работников, дообучение.

Уровень конкурентоспособности зависит от степени соответствия специалиста требованиям профессиональной деятельности, работодателей, рынка труда и социально-экономических условий в целом. Качества, обеспечивающие эту способность, позволяют молодому специалисту претендовать на определенную должность, участвовать и побеждать в конкурентной борьбе и, в дальнейшем, обеспечивают стабильную востребованность себя на рынке труда. Но, не смотря на недостатки, молодежь обладает другими сильными качествами, которых нет у специалистов с большим опытом. Среди них:

1. Отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к инновациям, исследованиям;
2. Социальная, географическая и профессиональная мобильность (отсутствие профессионального опыта делает молодых работников более гибкими);
3. 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;
4. Быстрая адаптационная способность;
5. Физическое преобладание и потенциал, в том числе внешние.

Молодые специалисты в своем большинстве фактически или потенциально владеют необходимым сплавом следующих личностных характеристик:

- мыслительные характеристики - это значительные умения размышлять, анализировать, системно рассматривать протекающие процессы, быть гибким и творческим человеком, работать со значительными массивами информации и задач, быть результативным в сложных и открытых задачах;
- коммуникативные характеристики - умение быть общительным, осуществлять переговоры и контактное общение, работать в естественной и искусственной команде, презентовать свои идеи в наиболее употребимых, адекватных и востребованных формах, способности быть лидером, организовывать и развивать профессиональные и личные связи;
- организаторские характеристики - умение планировать различные процессы, виды работ, деятельности, дифференцировать и эффективно направлять силы и средства, контролировать, прогнозировать варианты и ситуации. В современном мире важным становится тайм-менеджмент, как система эффективного распределения времени в процессе и технологии;

- личностные характеристики – выносливость, культурные аспекты, хобби, семейные и личностные ценности, нравственные вопросы, мотивационная стратегия, саморазвитие и самореализация.

Таким образом, молодые специалисты, обладая огромным фактическим и перспективным потенциалом, представляют достаточно востребованный рекрутинговый «материал». Однако его реализация зависит от большого количества влияющих факторов, рекрутинговая социализация личности как внутренне, так и внешне, позволит молодому специалисту уверенно чувствовать себя на рынке труда в любой период его конъюнктуры.

Список литературы

1. Синёва Т.Н., Морозов В.Б. Исследование вопросов рекрутинговой социализации как эффективного приёма развития трудоустройства молодёжи / VII Тульский молодёжный экономический конкурс инновационных проектов и идей: сборник тезисов работ; под ред. Ю.Д. Землякова. Тула: Имидж Принт, 2016. С. 485-489.

2. Трудоустройство и занятость молодых специалистов в России [электронный ресурс] URL.: http://knowledge.allbest.ru/economy/2c0b65635a3bd78a5c53a88521316c37_0.html.

УДК 378:331.53

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА (ВОПРОСЫ СИСТЕМАТИКИ)

Тарасенко А.С., канд. пед. наук,

главный специалист Центра содействия трудоустройству

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма»

Комплекс вопросов содействия трудоустройству и развитию деловой карьеры выпускников регионального профильного вуза при всей своей кажущейся, в прикладном смысле простоте, продолжает пребывать сложнейшим итогом образования в сложившемся ныне организационном и экономическом обустройстве отечественного социума. Речь в данном случае идет скорее не о практической реализации и результатах процесса трудоустройства, а о резервах повышения его эффективности путем встраивания его содержательных составляющих в общую идеологию организованного вузовского учебно-воспитательного процесса. По нашему общему мнению без решения именно этой задачи весь комплекс вопросов трудоустройства и развития профессиональной деловой карьеры будет находиться во власти исключительно неустойчивых экономических составляющих и случайных жизненных обстоятельств.

1. За последние десять лет само понятие - трудоустройство выпускника ВУЗа получило расширительное толкование. От классического устройства на работу в государственные учреждения и частные структуры в качестве наемного работника, к ним добавилась организация на базе полученных знаний, умений и навыков собственного дела (или долей в нем), а также самозанятость, которая до конца еще системно не осмыслена. Вместе с тем её масштабы велики. Так в

Краснодарском крае из 5,5млн. населения к трудоспособному относят 2млн. человек, из которых в свою очередь 600 тыс. считается самозанятыми.

2. По мнению ряда исследователей, трудоустройство в контексте стационарного учебно-воспитательного процесса представляет собой компетенцию относящуюся в общем виде к социальной компетентности в качестве предметного элемента последней, и которая является, в том числе, итогом вузовского обучения. Думается, что такая постановка обоснованно заставляет не иному взглянуть на весь комплекс вопросов, связанный с обсуждаемой проблемой. Устройство на работу студентов, трудоустройство выпускников не есть приложение к учебно-воспитательному процессу, это неотъемлемая часть самого процесса, а значит и подразделения ВУЗа участвующие в формировании такой компетенции должны быть отнесены к основным учебным, а не к обеспечивающим, обслуживающим, либо факультативным по отношению к нему. Десятилетний опыт работы вузовских Центров по содействию трудоустройству и развитию деловой карьеры выпускников, как представляется, накопили достаточный опыт по формированию структуры, содержательного наполнения и вариативных результатов интегративного взаимодействия составных частей этой компетенции, образно выражаясь, находятся на острие рынка, что позволяет дать право Центрам вносить обязательные аргументированные рекомендации в содержание учебно-воспитательного процесса, рабочие предметные методики, структуры воспитательных задач, выбор наиболее активно используемых форм обучения и воспитания, и т.д.

3. Анализ работы Центра говорит о том, что готовность к решению и само решение вопроса трудоустройства или развития карьеры не есть акт единичный и уж тем более одноразовый на жизненном пути специалиста. Позволительно утверждать, что приобретенная в этом смысле компетенция наряду с самообразованием востребуется все чаще. В пользу такого суждения позволительно отнести не только традиционно упоминаемые причины: многоукладность отечественной экономики или нестабильность развития социально-экономической модели развития страны, но и динамичные перетоки рабочих ресурсов вузовской квалификации внутри отраслей экономики. В научных публикациях принято оперировать понятиями общих кризисов, которые случаются нечасто, однако, по единодушному мнению нашего коллектива, гораздо важнее с позиций отдельного специалиста, говорить о кризисных явлениях по сегментам внутри отраслей. Например, туристическая отрасль Кубани (профильное направление подготовки ВУЗа), переживала такие кризисы в 2005-2006, 2009-2010, 2014-2016 гг. Всего лишь изменение структуры отрасли под влиянием различных факторов предопределяло не только и не сколько изменение требований в рамках конкретных рабочих мест, а значимое, рассчитанное на перспективу, изменение самого списка востребованных специальностей и профессий [1].

4. Обсуждаемая компетенция с позиций её обретения в рамках вузовского учебно-воспитательного процесса в реализационном смысле требует комплекса мер. Уповать только на индивидуальный подход с его абсолютизацией здесь крайне недостаточно и не эффективно. Опыт нашего Центра подсказывает, что для получения, образно выражаясь нулевого начального уровня, требуются классно-групповые, теоретические занятия с подачей и разъяснением общих понятий о трудоустройстве в профильных сегментах рынка занятости, Цель – за-

пуск процесса самоопределения личности будущего выпускника в профессии. И только после этой ступени можно говорить о конкретном личностном построении перспектив в профессии и вузовской предметной подготовки к ней, в том числе и методами индивидуального подбора рабочего места, предприятия и планирования траектории роста выпускника.

Список литературы

1. Тарасенко А.С. Актуальные вопросы формирования национальной модели компетентностного подхода в высшем профессиональном образовании // Психология, социология и педагогика. 2015. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology.snauka.ru/2015/11/6071> (дата обращения 20.09.2016).

УДК 331.108.3

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**Якубов В.В., магистрант кафедры СиП, начальник смены
производственного участка ООО «Юнилевер Русь»,
Гоголева Е.Н., канд. социол. наук, доцент кафедры СиП
ФГБОУ ВО «Тульский Государственный университет»**

В современных условиях работа студентов во время учебы вузами рассматривается как неизбежное зло, которое лишь отвлекает студентов от получения качественных знаний. Увязать трудовую занятость с получением практического опыта по будущей специальности удастся далеко немногим вузам, даже если учитывать практики и стажировки, проводимые на базе предприятий. В сложившейся ситуации предприятия, готовые к приёму на работу студентов, стараются разрабатывать адаптационные стратегии, при которых студентам будет комфортно вливаться в сложившиеся трудовые коллективы и демонстрировать свои знания и способности в полной мере.

Для более наглядного освещения данной темы приведем результаты социологического исследования, проведенного в апреле - мае 2016 года в филиале компании «Unilever» в г. Тулы (метод глубинное интервью) «Особенности адаптации молодых сотрудников в компании Unilever», для оптимизации адаптационных методик, применяемых к вновь прибывшим сотрудникам.

В ходе исследования было опрошено 15 сотрудников из 4 сменных бригад, работающих в вышеуказанном филиале. В основном студенты работают на предприятии относительно недавно, 90 % процентов опрошенных не проработали и года на своем месте. Принятие решения о начале трудовой деятельности уже во время учебы молодые специалисты-студенты называют вполне осознанным и заранее спланированным, хотя, объясняя причины принятия такого решения, в первую очередь, называют стремление к материальной независимости от родителей и родственников.

В число опрошенных респондентов вошли представители двух различных должностей. Первая группа – операторы линии, которые непосредственно включены в процесс производства продаваемого товара. Операторы занимаются технической, гигиенической частью обслуживания производственных линий,

следят за качеством выпускаемого продукта, а также несут ответственность за четкое соблюдение технологий производства. Вторая группа – транспортировщики (грузчики), данная группа работников отвечает за укладку и транспортировку готовой продукции от производственной линии в зону отгрузки. Естественным образом ответы представителей этих групп сотрудников имеют заметные отличия. На предложение построить ассоциативный ряд, приходящий на ум при восприятии названия своей должности, студенты-операторы называют негативные аспекты своей деятельности, такие как низкое качество продукта, большое количество обязанностей, малую оплату труда и т.д. Грузчики же, напротив, удовлетворены своими должностными обязанностями, отмечают физический труд, как преимущество над другими, при этом их заработная плата ощутимо ниже, чем у операторов. Главным преимуществом и те, и другие отмечают график работы, при котором довольно эффективно получается совмещать учебную и трудовую деятельность.

Большинство опрошенных (78 %) с уверенностью заявили о том, что после получения диплома в учебном заведении не собираются менять своё место работы, объясняя такое решение нестабильностью на рынке труда, а также хорошим микроклиматом в коллективе. Однако, размышляя об идеальном месте работы, молодые сотрудники не упоминали предприятие, на котором трудоустроены сейчас, что говорит, прежде всего, о боязни попробовать свои силы в другой сфере. Наиболее важным аспектом при выборе места работы единогласно был отмечен размер заработной платы, хотя состояние микроклимата коллектива, по мнению опрошенных, тоже является немаловажным фактором.

Для работающего студента актуальной проблемой становится совмещение учебы и трудовой деятельности. По мнению опрошенных, все-таки приоритет (74 %) остается за образовательной деятельностью, поскольку без наличия диплома о законченном высшем образовании нельзя говорить о повышении зарплаты и изменении должности в дальнейшей трудовой деятельности. При этом многие заметили, что учебная деятельность должна осуществляться, главным образом, за счет самостоятельного изучения основного массива материала. Такое обучение, на их взгляд, дает возможность пренебрегать некоторым количеством аудиторных занятий.

В завершении интервью каждому участнику был задан вопрос-ловушка (вопрос 11), по поводу преимуществ должности, которую он(а) занимает, в отличие от прямого вопроса здесь ситуация диаметрально полярная: нашлось гораздо больше положительных черт в работе, а именно респонденты посчитали нужным отметить, своевременную выплату заработной платы, хорошее социальное обеспечение, в том числе многие упомянули дополнительное медицинское страхование, наличие корпоративного транспорта, организацию корпоративов и праздников для родственников сотрудников за счет предприятия, различные обучения в соответствии с занимаемой должностью и др.

Стоит отметить также о неприятных моментах в процессе трудовой деятельности молодых специалистов. К примеру, на вопрос о коллегах, вызывающих негативные эмоции единогласно ответили, что такие отсутствуют, может

быть, это объясняется малым количеством коммуникационных контактов с сотрудниками старшего возраста. Среди положительных примеров наиболее часто приводят кандидатуру, занимающую должность старшего оператора смены, который является связующим звеном между начальником смены и основным коллективом.

В целом проведенное исследование дает все основания говорить о высокой степени адаптированности студентов на предприятии. Перечисляя преимущества своей работы, многие отметили достоинства, основанные на реализации программ, направленных на улучшение неформального взаимодействия сотрудников, что способствует установлению доброжелательного микроклимата в коллективах. В качестве положительного примера в своем коллективе многие отмечают линейных руководителей, что говорит о положительных взаимоотношениях между сменным менеджментом и рядовыми сотрудниками.

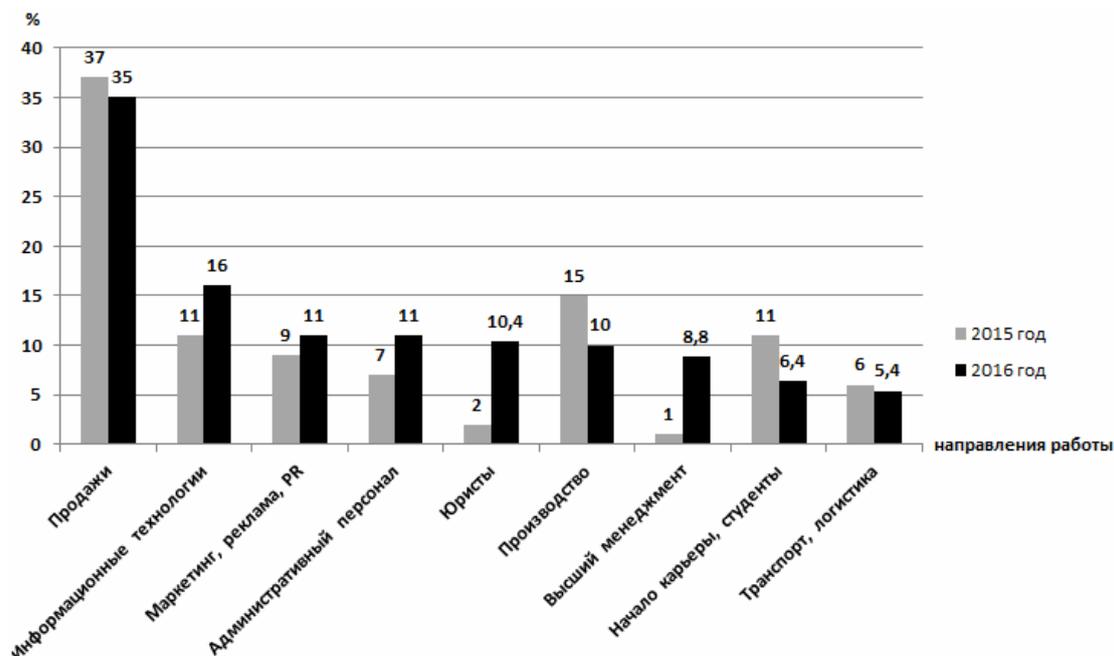
Одна из главных проблем для молодых специалистов - это конкуренция с уже опытными работниками. Поэтому при трудоустройстве необходимы: креативность мышления, владение новейшими технологиями в области своей специальности, быстрая адаптация, которую можно достичь благодаря четкому взаимодействию предприятий и вузов.

УДК 331.53

АНАЛИЗ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА МОЛОДЁЖНОГО ТРУДА
Ярцева М.А., бакалавр, магистрант, Быкова П.В., специалист РЦСТ,
Морозова Т.Г., выпускник, специалист, магистр
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Трудоустройство выпускников профессиональных образовательных организаций осуществляется в рамках реального состояния рынка труда. Его конъюнктура достаточно чётко отражает реальное состояние социально-экономического и производственного комплекса региона. Поэтому анализ и оценка рынка труда позволяет снизить риски нетрудоустройства, спрогнозировать ситуацию с ним, перераспределить функционал образовательной организации, организаций-работодателей, а также государственных служб содействия трудоустройству.

Авторским коллективом проведена общая оценка рынка труда Тульской области по востребованности направлений трудовой деятельности (рисунок). По материалам и статистическим данным Регионального центра содействия трудоустройству (РЦСТ) Тульского государственного университета сформирована структура оформленных работодателями заявок и резюме студентов/выпускников-соискателей рынка труда. Её дифференцированная структура представлена в таблице.



Общий состав вакансий регионального рынка труда
(на первое полугодие 2016 г.)

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

№ п/п	Специальность/направление профессиональной деятельности	Структура регистрируемого спроса/предложения по трудоустройству, %	
		состав заявок	состав резюме
1	IT	10,5	9,2
2	Строительные	9,5	6,4
3	Естественнонаучные	5,1	1,8
4	Прочие инженерные	23,7	28,9
5	По СПО	2,0	1,0
6	<i>Итого по техническим</i>	<i>50,8</i>	<i>43,7</i>
7	Экономические/юридические	15,3	15,1
8	Гуманитарные специальности	4,7	7,7
9	Медицинские специальности	3,4	4,1
10	Специальности без навыков	25,8	26,2
11	<i>Всего</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

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

В условиях напряжённости на рынке труда, вследствие складывающейся социально-экономической и производственной ситуации, перспективы трудоустройства выпускников вуза характеризуются граничным состоянием. При условии снижения количества выпускников 2016 года по сравнению с 2015, имеющимся заделом и активизацией работы РЦСТ просматривалась возможности качественного и эффективного трудоустройства выпускников в текущем периоде.

На сегодняшний момент такой вывод подтверждается статистикой мониторинга РЦСТ (на сентябрь 2016 г.).

Секция 3
**НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ
СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ
К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ**

УДК 331.53

**РАБОТА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ГПОУ ТО «ТУЛЬСКИЙ
КОЛЛЕДЖ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СЕРВИСА»
ПО АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ К РАБОТЕ В РЕАЛЬНЫХ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Афиногенов А.Я., канд. пед. наук, методист

ГПОУ ТО «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса»

Педагогический коллектив государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса» ясно понимает, что в настоящее время в России работодателям нужны специалисты высокого качества, способные сразу включаться в производственную деятельность. Высокое качество специалиста характеризуется не только их интеллектуальным богатством, их знаниями, образованностью, владением новейшими научными и техническими методиками. Не менее важен и уровень их сознательности, их ценностные ориентиры и ориентации, их мотивация.

Важным условием подготовки таких специалистов является профессиональная подготовка и воспитание в условиях реального производства.

Для работы в условиях реального производства нужен не столько специалист, знающий теорию, сколько практико-ориентированный специалист со сформированными профессиональными навыками, умениями и владеющий профессиональными приемами, способный сразу после выпуска из образовательного учреждения включиться в трудовой процесс предприятия.

С этой целью в нашем колледже сформирована практико-ориентированная образовательная среда, адекватная требованиям работодателей. Образовательный процесс в такой среде аккумулирует задачи профессионального обучения и воспитания, ценностные ориентиры и ориентации, а также соответствующее ресурсное обеспечение.

В колледже организована система непрерывной практики (начиная с младших курсов до выпуска) на базе действующих предприятий г. Тулы, а также г. Белева, г. Одоева, г. Кимовска, г. Новомосковска (в этих городах функционируют отделения колледжа). В период практики на действующих предпри-

ятиях теория органично сочетается с практическими производственными процессами, приобретает опыт работы в производственном коллективе, знания переплавляются в умения и навыки. В таких условиях студент более успешно формируется и развивается как личность и специалист.

Важным условием качества профессионального образования в условиях действующего предприятия является понимание студентами их общественной значимости. Студент должен знать, что его труд представляет определенную общественную ценность, значимость, приносит пользу коллективу предприятия, обществу. Осознание студентами полезности своего труда имеет большое значение в их профессиональном становлении. Мастера производственного обучения эту деликатную работу проводят продуманно, со знанием психологических особенностей каждого студента. В первый день практики мастера производственного обучения знакомят студентов с предприятием, проводят экскурсию, встречу с работниками коллектива, которые делятся своим профессиональным опытом работы, говорят о необходимости и значимости ее. Это формирует у студентов уважение к людям этой профессии, готовность и способность добросовестно, сознательно выполнять работу, полезную обществу. Положительный опыт работы в условиях действующих предприятий накопили мастера производственного обучения Бобылева М.А., Провоторова Н.Н., Орлова Л.Н., Лебедева Г.И., Лапшина Г.А., Никитина Е.Н, Колесникова А.С. и другие. Они действительно формируют «профессионалов с высокими личностными качествами»[1,с.4].

Одним из ключевых моментов повышения качества профессионального воспитания и обучения специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих и их адаптации к реальному производству является консолидация усилий работодателей и колледжа. С этой целью в колледже с 2006 года функционирует Попечительский Совет. В его состав входят представители органов государственной власти и работодателей. Возглавляет Попечительский Совет помощник президента Тульской торгово-промышленной палаты.

С помощью Попечительского Совета в настоящее время колледжем заключено 180 долгосрочных договоров о производственной практике студентов с работодателями - социальными партнерами.

В нашем колледже созданы и освоены технологии и методики практико-ориентированной образовательной среды как основы эффективного формирования профессиональных, социальных и личностных компетентностей выпускников, включая опыт организации интеграционных процессов с работодателями. Развитая учебно-материальная база (наличие учебно-производственных предприятий), научно-обоснованное методическое обеспечение образовательного процесса, создание оценочных модулей, их эффективное использование, реализация новых методик и технологий обучения являются определяющими факторами качественного профессионального воспитания и обучения.

Особое место в профессиональном становлении занимает внеурочная деятельность студентов: участие их в профессиональных клубах по интересам; конкурсах профессионального мастерства; научно-практических конференциях; мастер-классах; в выставках кулинарной продукции и других мероприятиях.

Важную роль в рассматриваемом вопросе играет функционирующий при колледже центр содействия трудоустройству выпускников.

За последние три года все выпускники определились с дальнейшим жизненным путем – трудоустроены, продолжили обучение в ВУЗах. Выпускники колледжа 2015 года Пикалин И., Нигматулина Ю., Шамилова А., Черноусов М., - открыли свои индивидуальные предприятия.

Среди выпускников других лет имеются: генеральный директор автосалона «Виста» (Наумов В.), управляющий рестораном «Китай-город» (Мурсалимов Р.), управляющая гипермаркетом «Линия» (Блинова С.), управляющий рестораном «Лисья нора» (Акимов А.), хозяйка салона-парикмахерской «Ульяна» (Фролова У.), шеф-повар ресторана «Башня» в г. Туле (Тихонов В.).

В настоящее время в колледже обучаются более 1300 человек. Колледж ведет подготовку специалистов для работы в сфере торговли, общественного питания, сфере услуг, малого и среднего бизнеса, профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда Тульской области; имеет лицензию на реализацию 65-и основных профессиональных образовательных программ и 13-и – дополнительных. На базе колледжа функционирует центр прикладных квалификаций, как его структурное подразделение.

В колледже все вопросы, в том числе вопросы содействия трудоустройства и адаптации студентов и выпускников к реальному производству, решаются спокойно, профессионально, на основе учета гуманитарной ситуации каждого студента.

В Тульском колледже профессиональных технологий и сервиса работает дружный, инновационный коллектив, который полон творческой энергии и находится в постоянном поиске и развитии.

Список литературы

1. Кругликов Г.И. Воспитательная работа мастера профессионального обучения: учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования. 3-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2011. 160 с.

УДК 331.53

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
ТРЕНИНГОВ И МАСТЕР-КЛАССОВ ОТ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
НА ЯРМАРКЕ ВАКАНСИЙ «ДЕНЬ КАРЬЕРЫ» НА ПРИМЕРЕ
РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ ТВЕРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА**

Быстрова О.Ю., психолог РЦСТВ ТьГУ
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Центр содействия трудоустройству при учебном заведении (далее – Центр) в общепринятом понимании ориентирован на взаимодействие с работодателями посредством сбора сведений об актуальных вакансиях и предоставления их студентам и выпускникам вуза, ссуза. Общая цель таких Центров – это, безусловно, трудоустройство молодых специалистов, адаптация их к реалиям рынка труда, формирование правильной стратегии поведения, способствующей

результативному трудоустройству. Конечно, форматы взаимодействия с работодателями не исчерпываются лишь формированием банка вариантов работы. У каждого Центра сотрудничество организовано по-разному и зависит от специфики работы подразделения учебного заведения, потребностей компаний в молодых специалистах, экономической ситуации в регионе и т.п. В данной статье раскроется опыт Регионального центра содействия трудоустройству выпускников Тверского государственного университета (далее – РЦСТВ ТвГУ) относительно содействия занятости молодежи, не касающийся напрямую направления «Размещение вакансий».

Здесь мы затронем такой формат взаимодействия с работодателями, как участие представителей компаний в мероприятиях, направленных на адаптацию к рынку труда молодежи нашего региона в возрасте от 18 до 27 лет. В число таких мероприятий мы относим: «Дни карьеры», встречи и экскурсии к работодателям, интервью с успешными в своей профессии людьми, деловые игры, круглые столы. Третий год подряд сотрудниками РЦСТВ ТвГУ проводится учебный курс для студентов 4 курсов бакалавриата – «Технологии эффективного трудоустройства». Итоговое занятие предполагает приглашение представителей компаний-работодателей для проведения реальных собеседований с участниками. Аналогично выстроен и длительный тренинг «Готовимся к встрече с работодателем», который проходит в течение 8 недель.

В указанных выше мероприятиях сотрудники Центра выступают инициаторами всех «активностей» работодателей, сами разрабатывают и организуют, на что получается хороший отклик: большинство компаний заинтересованы в привлечении молодых специалистов и понимают, что сотрудничество в таком формате открывает горизонты для более тесного взаимодействия с аудиторией молодых специалистов. Так называемый «прелиминаринг» в сфере подбора персонала сейчас набирает все большую популярность: компании бывает выгоднее подобрать молодых специалистов и сформировать профессионала конкретно под ее запросы и привить стандарты корпоративной культуры. Здесь помощником выступают как раз таки Центры содействия трудоустройству при учебных заведениях.

Описанные мероприятия способствуют привлечению студентов к изучению рынка труда «изнутри» со слов работодателей. Присутствие же самих представителей компаний вызывают еще больший интерес к услугам Центра у молодежной аудитории, что является большим плюсом для РЦСТВ ТвГУ в плане набора участников.

Как можно заметить, общая особенность всех этих «активностей» – мероприятия организуют и проводят непосредственно сотрудники Центра, а работодатели, в большинстве случаев, играют роль экспертов, дающих оценку и рекомендации по поводу формирования и развития тех или иных навыков соискателей, необходимых для успешного трудоустройства. Именно такая форма налаживания связей с кампаниями очень популярна, интересна молодежи и удобна самим представителям организаций.

Однако в этом учебном году РЦСТВ ТвГУ решил видоизменить формат взаимодействия и предоставить возможность работодателям быть в фокусе

внимания и впервые самим провести мероприятие в рамках ежегодной ярмарки вакансий «День карьеры-2016». Речь пойдет о двух обучающих формах: тренинге от кадрового холдинга «АНКОР» – «Поиск работы в условиях кризиса. Секреты успеха» и мастер-классе от крупнейшей западной компании «Филипп Моррис Сейлз энд Маркетинг» – «Эффективная коммуникация для молодого специалиста». А теперь подробнее о том, как сотрудникам РЦСТВ ТвГУ удалось реализовать эту идею. Для наглядного представления опыта РЦСТВ ТвГУ предлагаем поэтапно рассмотреть всю работу по подготовке и реализации поставленной задачи.

В любом начинании главное – определить цель. Здесь упор был сделан на новизну, уникальность такого рода мероприятий для нашего региона, что, безусловно, преследовало еще одну не менее значимую цель – привлечение студентов и выпускников к участию в ярмарке вакансий, ознакомление их с рынком труда, спецификой работы в различных компаниях, адаптация молодых специалистов к условиям трудовой деятельности.

Центральные задачи, которые встали на пути РЦСТВ, определялись следующим:

- согласовать с руководством техническую возможность проведения мероприятий;
- разработать примерный список тем, интересных молодежи;
- определить работодателей, которые активно откликнутся на предложение провести тренинг или мастер-класс для соискателей;
- набрать группы участников;
- разработать технический сценарий проведения тренинга и мастер-класса;
- определить координатора от РЦСТВ для помощи тренерам во время ведения тренинга и мастер-класса;
- обеспечить обратную связь с соискателями посредством выдачи сертификатов участника.

Первая задача, решаемая сотрудниками РЦСТВ неоднократно, не вызвала значительных затруднений, так как практика взаимодействия с руководством – обычная задача структурного подразделения любого учебного заведения. Относительно списка тем тренинга и мастер-класса отметим, что большую помощь в решении этой задачи оказало накануне проведенное масштабное исследование в Тверском государственном университете, описавшее социально-психологические признаки современных студентов, выявило интересы, проблемы, волнующие их, а также жизненные принципы учащейся молодежи. Принимая во внимание данные, полученные в ходе указанного исследования, сотрудниками РЦСТВ был разработан список возможных тем тренинга и мастер-класса, который, впоследствии, был предложен тренерам из компаний-работодателей.

Следующий этап работы предполагал поиск тех представителей компаний-работодателей, которые будут заинтересованы в данном формате сотрудничества. Так как у РЦСТВ ТвГУ уже есть своя база организаций, с кем выстроены партнерские отношения, вариантов было вполне достаточно. Однако

заметим, что работодатели отнеслись к идее с осторожностью: многие люди воспринимают изменения, нововведения с опаской, и это вполне объяснимо. Надо понимать, что данные мероприятия дают возможность работодателю увидеть потенциальных кандидатов в работе в ходе взаимодействия в команде, ведь, к примеру, тренинг предполагает активную форму обучения посредством индивидуальных и групповых заданий. В данном случае, можно провести аналогию сассесмент-центром – на сегодняшний момент столь популярным методом отбора персонала в крупных компаниях. Это послужило весомым аргументом для принятия решения участвовать. В связи с этим, работодатели-тренеры были определены, и совместно с сотрудниками РЦСТВ выбраны актуальные темы для тренинга и мастер-класса, на которые указывалось выше.

Итак, технический вопрос решен, темы определены, программы тренинга и мастер-класса готовы. В центр внимания выходит еще одна ключевая задача – набор группы участников. Из опыта РЦСТВ ТвГУ понятно, что наиболее действенным, быстрым и удобным для соискателей вариантом формирования группы являются интернет-источники. В частности, социальная сеть «ВКонтакте», где сотрудники Центра активно ведут аккаунт и группу «Молодежная биржа труда: работа для молодежи/вакансии в Твери». Такой инструмент, как размещение новостей на стене группы и аккаунта дает возможность быстро привлечь соискателей различного рода мероприятиям и получить от них отклик. Такой вид информирования и был выбран в данном случае. Для обеспечения посещаемости тренинга и мастер-класса сотрудники РЦСТВ ТвГУ выбрали систему «Вход по билетам», опробованную ранее при подготовке «Тренингового марафона». Другими словами, участие в тренинге/мастер-классе предполагало предварительную запись по телефону или через интернет-ресурсы и получение билета непосредственно в Центре, с которым необходимо прийти на мероприятие. Таким образом «отсеивались» немотивированные участники.

Любое мероприятие предполагает разработку технического сценария, в котором будут обозначены конкретные задачи, зоны ответственности и ответственные, сроки исполнения. Такой подход позволил учесть все нюансы заранее, продумать распределение времени на каждый этап тренинга/мастер-класса, обозначить роль координатора и добиться слаженной работы тренеров совместно с сотрудником РЦСТВ, отвечающим за данное направление.

Как уже отмечалось выше, вся активная работа в тренинге/мастер-классе в плане его проведения ложится на плечи работодателя-тренера. Однако не менее важно присутствие в процессе сотрудника Центра, выполняющего роль координатора. Здесь основными его задачами выступили:

- представление тренеров;
- обозначение темы тренинга/мастер-класса;
- контроль времени;
- помощь тренерам в плане технического оснащения помещения;
- помощь тренерам в регулировании групповой динамики;
- решение организационных вопросов и т.п.

Еще одним плюсом, «подогревающим» интерес молодых специалистов, оказался сертификат, который все участники получили по электронной почте по итогам тренинга/мастер-класса.

Хотим заметить, что работодатели очень ответственно подошли к разработке своих программ, что вызвало неподдельный интерес среди студенческой аудитории: участники активно задавали вопросы, уточняли, предлагали свои варианты видения ситуации, высказывали свои предположения. Каждое выступление тренера сопровождалось презентацией. Что позволяло наглядно оценить сказанное.

Тем самым, «День карьеры-2016», помимо основной своей функции – информирование о вакансиях соискателей – охватил не менее важные, на наш взгляд, задачи, сформулированные исходя из тем тренинга и мастер-класса – обучение студентов и выпускников стратегиям поиска работы, развитие навыков командного взаимодействия, расширение знаний в сфере межличностной коммуникации. Эти знания, безусловно, внесут свой вклад в формирование личности «грамотного специалиста».

Укажем на «удобство» такого формата для Центров трудоустройства в плане подготовки – работодатели сами разрабатывают тренинги и мастер-классы с учетом запросов молодежной аудитории. В целом, такие способы сотрудничества с работодателями позволяют, как уже, отмечалось, привлечь молодежь на «Дни карьеры», разнообразить программу проведения ярмарки вакансий, дать возможность «подтянуть» навыки, необходимые для поиска работы и трудоустройства.

Список литературы

1. Ищите работу эффективно: рекомендации по эффективному поиску работы и трудоустройств у/ сост.: Лебедева С.Ю., Большакова О.А., Быстрова О.Ю., Стасенко А.М. 8-е изд. Тверской государственной университет, 2016. 48 с.
2. Сотрудникам ЦСТВ: [Электронный ресурс] // Региональный центр содействия и адаптации к рынку труда выпускников учреждений высшего профессионального образования. URL: http://rcstv.tversu.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=1380&Itemid=24.

УДК 331.53:331.108.3:378.18

АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ С НАРУШЕНИЕМ ОПОРНО-ДВИГАТЕЛЬНОГО АППАРАТА К УСЛОВИЯМ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

Воронцова Д.О., магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Сравнительно недавно в российском образовании, на всех его уровнях, отмечилась тенденция к созданию инклюзивной обучающей среды для людей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Такого вида преобразование, соответственно, нашло свое

отражение в высших учебных заведениях, несмотря на трудности его реализации. Помимо проблемы доступности самих учреждений для инвалидов в физическом плане, существует адаптивная трудность. Она выражается систематическим психологическим давлением на студента-инвалида, которое достигает своего пика перед моментом выпуска из вуза. Основная причина такого явления очевидна – неготовность вступления в трудовую жизнь, отягощенная состоянием здоровья.

Актуальность данной проблемы подтверждается статистическими данными. Так, в настоящее время в Тульской области проживает более 156,3 тысяч инвалидов, а это почти каждый 9-й житель области. Из общей численности инвалидов лицами трудоспособного возраста являются 43 тысячи человек, а также четверть составляют люди с нарушением опорно-двигательной функции [2]. Поэтому одним из приоритетных вопросов социального развития региона является адаптация и интеграция молодежи с нарушением опорно-двигательного аппарата в сферу трудовых отношений, то есть выпускников учебных заведений, в том числе высших.

Ежедневно преодолевая барьерность окружающей среды, самого себя в первую очередь, ради получения знаний, студенческая молодежь, ограниченная в передвижении, неизбежно столкнется с целым комплексом трудностей. Как мы уже говорили выше, некоторые из них носят психологический характер и напрямую связаны со страхами, ожиданиями от предстоящего трудоустройства и последующей трудовой деятельности, потребуют определенного процесса адаптации для выпускников. Сама адаптация представляет собой действия, направленные на облегчение вхождения индивида в сравнительно незнакомое трудовое сообщество. На практике такой адаптивный процесс реализуется на двух уровнях - внутривузовском и на уровне внешней среды.

Внутривузовский уровень характеризуется мероприятиями, проводимыми в высшем учебном заведении. В данном контексте студент может сам обратиться в вузовский центр психологической помощи со своей проблемой. Например, в Тульском государственном университете функционирует служба психолого-педагогической помощи студентам, где проводят консультации в рамках профориентации и профотбора, тематические тренинги и консультации. Немалую роль играют и педагоги высшей школы, выступающие как воспитатели профессионалов. Своей непосредственной педагогической деятельностью, они способны убедить студента с нарушениями двигательной активности, что он имеет равные права со всеми, в том числе и в возможностях трудоустройства. Можно сказать, что именно преподаватель способен взрастить в студенте уверенность в своей конкурентоспособности на рынке труда. Также студент может получить поддержку от своих коллег по учебе, как активный участник коллективного общения. В студенческом коллективе протекают постоянные обсуждения особенностей трудовых отношений, требований, которые будут предъявлены к ним в новом статусе работников. Именно такие предметные дискуссии позволят студенту-инвалиду проявить свои сильные и слабые профессиональные стороны, понять степень своей трудовой компетентности по сравнению с другими студентами.

Уровень внешней среды представлен общественными молодежными организациями, целями которых являются активная интеграция людей с ограниченными возможностями в общество, защита их прав и интересов, а также достижение инва-

лидами равных с другими гражданами возможностей участия во всех сферах жизни общества. Примером такого сообщества будет тульское региональное отделение «Всероссийского общества инвалидов». При данном сообществе функционирует группа молодежного движения, выпускается в печать газетное издание «Нет проблем?!». В таких молодежных объединениях будущий выпускник вуза с повышенными потребностями всегда найдет поддержку своих трудовых интересов, получить возможность молодому специалисту расти профессионально. Также поддержку на внешнем от вуза уровне студент-выпускник может получить от социального работника, если он его курирует. Специалист социальной сферы выступит в этом случае как человек, с которым можно поделиться своими опасениями. В результате такого подхода возможно сформировать положительный настрой для достижения поставленной задачи – трудоустройства.

Говоря о дополнительных стимулирующих факторах адаптации выпускника с нарушением опорно-двигательного аппарата, стоит отметить возможности беспрепятственного доступа к будущей трудовой деятельности. Например, наиболее предпочтительными вариантами организации труда для инвалидов с тяжелыми нарушениями здоровья может стать создание дистанционно-удаленных рабочих мест. Данное предложение может быть реализовано в рамках постановления правительства Тульской области «Об утверждении порядка проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости» [1]. В таком случае, выпускник высшего учебного заведения, который хочет и может реализовать себя в трудовой деятельности, сможет работать, не преодолевая ежедневно барьерность городской инфраструктуры. Следовательно, ограниченность в передвижении уже не будет влиять на временные ресурсы будущего работника. В свою очередь, освободившееся от затруднительного ежедневного передвижения время, будет направлено на продуктивную трудовую деятельность. Как известно, результативность труда крайне важна для работающих предприятий и все его работники должны быть одинаково полезны, не смотря на свои существенные различия в показателях здоровья.

Таким образом, необходимость процесса трудовой адаптации выпускника с нарушением опорно-двигательного аппарата обусловлена многими социальными факторами. Во-первых, отягощённое состояние здоровья самого студента и, как следствие, его малый уровень мобильности в окружающем пространстве. Во-вторых, труднодоступность городской инфраструктуры, в том числе и будущего места работы. В-третьих, выпускник-инвалид должен обладать должным уровнем психологической готовности, на порядок выше среднестатистического студента. Все эти положения требуют обязательного включения в адаптивный процесс, и быть учтенными в программе практической адаптации. Такая деятельность может проводиться на внутривузовском уровне и на уровне внешней среды, что позволит осуществить комплексную всестороннюю подготовку к вступлению в современное трудовое сообщество.

Список литературы

1. «Об утверждении порядка проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости: Пост. прав. Тул.

области от 17.11.2015 г. № 514» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://law.tularegion.ru/scripts/files/43236141-43263000.pdf>

2. «Об утверждении региональной программы Тульской области «Доступная среда» на 2016-2020 годы: Пост. прав. Тул. области от 02.06.2016 г. № 221» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/>

УДК 331.53

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В МОНИТОРИНГЕ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ КАК ЭЛЕМЕНТА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

Мировой опыт оценивания эффективности работы высшего учебного заведения основан на качестве трудоустройства его выпускников. Действительно, результативное трудоустройство вчерашнего студента с одной стороны привлекательно представляет вуз в глазах работодателя и, в тот же, момент создаёт условие в популяризации именно в нём для последующих абитуриентов. Таким образом, улучшаются контактные условия для системы «профессиональное образование – организация-работодатель», результативно и, отчасти, естественно (без участия извне) организуется профессионально ориентирующая работа.

Мониторинг занятости выпускников в таких условиях становится важным инструментом деятельности профессиональной образовательной организации, позволяющий не просто констатировать ситуацию с трудоустройством, а осуществлять планирование, прогнозирование, стратегическое управление образовательным процессом. При условии дополнительной научно-исследовательской компоненты такой мониторинг становится неотъемлемой, обязательной частью деятельности вуза.

Широкое разнообразие методик мониторинга занятости применяется в отечественном профессиональном образовании. Так, реализуются работы факультетских комиссий, процедуры внешней и внутренней оценки, опросы, запросы, наличие молодёжных бирж труда, центров занятости выпускников и прочее.

В Тульском государственном университете такая функция реализуется деятельностью Регионального центра содействия трудоустройству (РЦСТ), который в своей работе решает ряд конкретных задач в информационном, образовательном, методическом, исследовательском, организационном и региональном направлениях. Сложившаяся с 2007 года традиция учёта занятости выпускников и содействие их трудоустройству осуществлялась в рамках оформления обходного листа, ранее обязательного для получения бланка оформленного диплома государственного образца. Однако, вследствие организационных, юридических, методических и временных причин такая схема в нынешних условиях недопустима. При этом она малоэффективна, затратна и слабо репрезентативна.

С настоящего 2016 года, по предложению Регионального центра содейст-

вия трудоустройству [1], с учётом факта устранения и снижения негативного влияния имеющихся недостатков, необходимости внедрения прогрессивных и эффективных технологий, предложена новая методика, соединяющая мониторинг занятости выпускников с итоговыми государственными аттестационными действиями в рамках вуза.

Главенствующая мотивация такой методики – эффективный мониторинг и возможность аналогичного содействия трудоустройству, профессиональная ориентация на выходе из профессиональной образовательной организации.

Предложена следующая методика.

В рамках подготовки выпускной квалификационной работы на уровне бакалаврской или магистерской программы, а также выпуска специалистов, в процедуре итоговой государственной аттестации, прописанной соответствующим стандартом вуза, предлагается внести обязательное консультирование работниками Регионального центра содействия трудоустройству, которые на любой стадии подготовки ВКР смогут пообщаться с выпускником в удобных для него и образовательного структурного подразделения вуза сроках и условиях.

Специалисты Регионального центра содействия трудоустройству выполняют следующие действия:

- проверка наличия выпускника в базе выпуска;
- соответствие выходных данных;
- мониторинг занятости по схеме места, должности и условий фактического ли перспективного места работы;
- представление имеющихся вакансий и их рецензирование (по требованию);
- составление базы резюме для выпускников с неявными перспективами занятости;
- представление методической информации, литературы по вопросам занятости, рынка труда и, в целом, эффективной рекрутинговой социализации;
- организационная, психологическая и ориентирующая поддержка;
- профессионально ориентирующая проверка и диагностирование, с применением программного продукта и производственных мощностей.

Вся информация по занятости фиксируется в специальном сдублированном журнале с присвоением уникального идентификационного номера и датирования. Это позволяет унифицировать каждого выпускника и увеличить пропускную способность в РЦСТ в два раза по сравнению с ранее использовавшимся методом обработки обходных листов.

Впоследствии, по полученной контактной информации, данным по занятости, а также результатам содействия будет формироваться весь процесс учёта занятости, реализация закрытия вновь поступающих вакансий, оценка перспектив, прогнозирование и прочее.

Реализация описанной методики в рамках итоговой государственной аттестации позволяет обеспечить равномерность контактных процедур с выпускниками, учесть их академическую направленность, соответствовать законодательству об обработке данных, сформировать базу соискателей, обеспечить репрезентативное прогнозирование и методическую поддержку.

Список литературы

1. Миспахова П.В., Морозов В.Б. Организация и реализация приёмов содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций / VII Тульский молодёжный экономический конкурс инновационных проектов и идей: сборник тезисов работ; под ред. Ю.Д. Землякова. Тула: Имидж Принт, 2016. С. 348-351.

УДК 331.53:378

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Морозов В.Б., канд. техн. наук, доцент, директор РЦСТ,
Быкова П.В., Игнатова О.Б., специалисты РЦСТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

В рамках решения вопросов рекрутинговой социализации молодёжи с ограниченными возможностями здоровья [1] предложено на уровне идеи следующие аспекты работы в профессиональных образовательных организациях.

1. Организация практик.

Для организации практик образовательная организация должна составить перечень организаций и предприятий, которые могут осуществлять организацию прохождения практики для студентов с ограниченными возможностями по состоянию здоровья.

Образовательные подразделения (например, кафедры) дополнительно обязаны разработать Рабочие программы на все виды практик с соответствующим набором компетенций в щадящем (инклюзивном) режиме их получения.

Необходимые документы:

- Рабочие программы;
- Индивидуальный план практики;
- договор на практику или общий договор с соответствующим пунктом.

Информационное сопровождение: открытый доступ в интернет-источниках, наличие общих методических рекомендаций по составлению рабочих программ, соответствующее содержание на сайте ОО должно иметь вариант для слабовидящих.

2. Организация содействия трудоустройству выпускников с ограниченными возможностями по состоянию здоровья. Предлагаются варианты работы:

- для студентов организуются особые условия консультаций в службе содействия трудоустройству: отдельное помещение, обслуживание вне очереди, возможность вызова на требуемое место, индивидуальное консультирование, дистанционное общение через Интернет-страницы;

- содействие трудоустройству в конкретные организации, имеющие инклюзивные условия труда (по заявкам);
- договорные взаимодействия с государственными службами занятости населения;
- информационный обмен по вопросам содействия трудоустройству с общественными организациями региона;
- распространение специализированных методических материалов «в помощь людям с ограниченными возможностями»;
- ведение профильного раздела официального сайта службы (ОО) по вопросам «содействия трудоустройству лиц с ограниченными возможностями»;
- проведение комплекса мероприятий рекрутинговой социализации, предусматривающего включённость выпускников-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: Школа карьеры, региональные Ярмарки вакансий и перспектив, мастер-классы, тренинги, рекрутинговые экскурсии, презентации и пр.
- ведение специализированного учёта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на этапе трудоустройства и адаптации к профессии, в т.ч. прогностический анализ эффективности трудоустройства выпускников-инвалидов;

- повышение квалификации работниками с периодичностью не менее 3 лет.

Необходимые документы:

- план работы службы;
- методические рекомендации для студентов и выпускников;
- методические рекомендации для образовательных подразделений ОО;
- дорожные карты по карьерным траекториям конкретных студентов (по заболеваниям).

3. Постдипломное сопровождение выпускников с ограниченными возможностями по состоянию здоровья.

ОО необходимо организовать:

- предоставление информации в отдельном блоке (очно, заочно, дистанционно) по программам для лиц с ограниченными возможностями по состоянию здоровья;
- разработка персональных планов карьерного построения с участием ЦЗ города и региона;
- мониторинг занятости.

Необходимые документы:

- план подобной работы в ОО;
- методические рекомендации различного плана и содержания (психологические, правовые, информационные) для выпускников;
- методические рекомендации различного плана и содержания (психологические, правовые, информационные) для организаций;

4. Необходимое кадровое и материально-техническое обеспечение мероприятий по содействию трудоустройству и постдипломному сопровождению выпускников с ограниченными возможностями по состоянию здоровья:

- наличие и поддержка в ОО условий инклюзивного процесса не только образования, но и для внеучебной (рекрутинговой) работы;
- наличие средств мобильной поддержки (переносные комплексы для тестирования);
- наличие специальных версий для Интернет-источника, методических рекомендаций;
- стендовое оборудование (специальное: звуковое, осязательное);
- наличие звукоусиливающего оборудования (группового и/или индивидуального);
- использование сурдопереводчиков в мероприятиях и работе;
- повышение квалификации имеющихся кадров по программам для студентов и выпускников для студентов с ограниченными возможностями по состоянию здоровья.

5. Учет и обратная связь с выпускниками с ограниченными возможностями по состоянию здоровья и работодателями [1-5]. Рекомендуется:

- первоначальное выявление (определение) студентов с ограниченными возможностями по состоянию здоровья, ведение специализированной базы с учётом их персональных событий на период обучения;
- систематических мониторинг рынка труда соответствующих вакансий и обычных вакансий;
- систематических мониторинг занятости выпускников для студентов с ограниченными возможностями по состоянию здоровья (очная, через интернет-ресурсы, через работодателей, через учебные подразделения, через друзей и родителей (по возможности)).

6. Типовой макет портфолио профессиональных компетенций студента с ограниченными возможностями по состоянию здоровья.

Предметный портфолио состоит из 3 блоков:

- самопрезентация;
- комплект документов, подтверждающих индивидуальные достижения по соответствующей дисциплине/модулю;
- информация по условиям ограничения деятельности.

Самопрезентация содержит сведения о студенте:

- Ф.И.О.;
- фото;
- специальность;
- контактный телефон;
- самооценка себя и своих перспектив (резюме).

Включает в себя:

1. Индивидуальные достижения студента в период обучения

2. Образовательные результаты в освоении учебной дисциплины, профессионального модуля

3. Результаты практической деятельности.

4. Результаты внеучебной деятельности (творческой, социально – общественной, научной, трудовой и пр.)

По возможности всё подтверждается в блоке *комплекта документов*:

- отзывы и характеристики;
- сертификаты, грамоты, свидетельства;
- дипломы и подобное;
- приказы;
- письма;
- фотографии;
- ссылки;
- прочее по желанию выпускника.

Информация по условиям ограничения деятельности – медицинская карта и прочие документы, определяющие специальные условия работы.

Список литературы

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

2. Миспахова П.В., Морозов В.Б. Организация и реализация приёмов содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций / VII Тульский молодёжный экономический конкурс инновационных проектов и идей: сборник тезисов работ; под ред. Ю.Д. Землякова. Тула: Имидж Принт, 2016. С. 348-351.

3. Морозов В.Б. Педагогика высшей школы в формировании личностных компетенций выпускника под реальные карьерные перспективы // // Вестник Тульского государственного университета. Автоматизация: проблемы, идеи, решения: Сб. научных трудов междунар. заочной научно-техн. конф. «АПИР-20», 12-13 ноября 2015 года; под ред. В.В. Прейса, Д.А. Провоторова. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. С. 254-258.

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

5. Морозова Т.Г., Морозов В.Б. Содействие трудоустройству молодёжи через проведение состязательных рекрутинговых мероприятий / VII Тульский молодёжный экономический конкурс инновационных проектов и идей:

сборник тезисов работ; под ред. Ю.Д. Землякова. Тула: Имидж Принт, 2016. С. 358-361.

УДК 331.53:378

МЕХАНИЗМЫ СОХРАНЕНИЯ ТРУДОВОГО КОНТИНГЕНТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ТУЛЬСКОМ РЕГИОНЕ

**Морозова Т.Г., выпускник, специалист, магистр,
Морозов В.Б., канд. техн. наук, доцент, директор РЦСТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»**

Необходимость того, чтобы молодые специалисты – выпускники профессиональных образовательных организаций оставались в Тульской области, продиктована острой социально-экономической и производственной потребностью. Решением такой задачи, по сути, занимаются многие стороны: образование, производство, народное хозяйство, в целом.

Авторы предлагают основные направления деятельности в регионе для решения поставленной задачи [1-3]. Среди них:

1. Активизация целевой подготовки специалистов в вузах по госзаказу и заказу организаций-работодателей.

2. Поддержка востребованных специальностей в форме инициации профильной подготовки в школе с привлечением работодателей и вузов, в т.ч. числе обязательной итоговой аттестации по физике в форме ЕГЭ.

3. Программы поддержки молодых специалистов (стажировки, дополнительного образования) службами занятости населения на студентов-выпускников.

4. Организация и функционирование служб содействия трудоустройству в профессиональных образовательных организациях региона.

5. Мониторинг вакансий по специальностям высшего образования, систематическое представление их в вузы.

6. Поддержка проведения (региональных) конкурсов профессионального мастерства для студентов и выпускников вузов на базе ведущих организаций-работодателей.

7. Активизация участия организаций-работодателей в академической деятельности в рамках государственно поддержанной гибкой образовательной траектории, в т.ч. в производственных и учебных практиках, рецензировании, участия в аттестационных комиссиях, предоставление мощностей для НИОКР и пр.

8. Расширение практики общественного рецензирования выпускных квалификационных работ студентов-выпускников специалистами организаций-работодателей и соответствующих государственных служб.

9. Взаимное привлечение сторон взаимодействия к проводимым мероприятиям по содействию трудоустройству и рекрутингу.

10. Усиление информационного обмена по актуальным вопросам взаимодействия.

11. Проведение в регионе программ профориентации молодёжи, Ярмарок вакансий, рекрутинговых мероприятий на базе существующих организаций региона.

Комплексная реализация описанных действий позволит повысить процент выпускников профессиональных образовательных организаций, трудоустроившихся в регионе. Это значительно актуально сейчас, в свете статистических показателей большего оттока молодых специалистов в другие регионы и даже за рубеж.

Список литературы

1. 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. 61-66.

2. Морозова Т.Г. Профессиональный образовательный проект содействия трудоустройству «Школа карьеры» // V Тульский молодёжный экономический конкурс инновационных проектов и идей: Сборник тезисов работ / Под ред. Ю.Д. Землякова. Тула: Имидж Принт, 2014. С.320-322.

3. Морозова Т.Г., Морозов В.Б. Содействие трудоустройству молодёжи через проведение состязательных рекрутинговых мероприятий / VII Тульский молодёжный экономический конкурс инновационных проектов и идей: сборник тезисов работ; под ред. Ю.Д. Землякова. Тула: Имидж Принт, 2016. С. 358-361.

УДК 331.53:378:331.108.3

ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ВУЗЕ

Щербакова М.В., канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»

Согласно недавнему исследованию Фонда «Общественное Мнение», посвященному изучению молодежной среды, профессиональному выбору, карьерным устремлениям и самореализации молодежи, 60% молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет считают, что реализовать себя, добиться успеха в жизни им будет сложно[1]. Очевидно, что самореализация и понятие успешности отличаются для разных людей. Тем не менее, большинство населения проводит значительную часть жизни за работой, поэтому успех для многих хотя бы отчасти связан с ней. То есть получается, что большая часть молодежи не считает возможным добиться успеха в жизни посредством построения карьеры.

Профессиональная карьера подразумевает движение человека по индивидуальной траектории профессионального становления, которая определяется самой личностью, исходя из адекватной оценки своих желаний и возможностей, самоопределения, проектирования, планирования и реализации намеченного в деятельности, и не сводится только к продвижению по служебной лестнице, повышению квалификации.

Сложно точно определить причины этой проблемы. Может быть, молодые люди считают, что все хорошие рабочие места и должности уже заняты и, как следствие, не считают разумным нацеливать себя на построение карьеры? Или правы многочисленные эксперты, которые говорят, что современная молодежь, прежде всего, ценит личную жизнь и поэтому рассматривает работу только как место для получения финансовых ресурсов, достаточных, чтобы обеспечивать эту личную жизнь? Поиск ответов на эти непростые вопросы лёг в основу проведения исследования конкурентоспособности выпускников и разработки спецкурса «Проектирование профессиональной карьеры», реализованных Центром развития карьеры Воронежского государственного университета (ВГУ).

Исследование конкурентоспособности выпускников факультета романо-германской филологии ВГУ позволило определить качество подготовки студентов и соотнести их со стремлением к карьерному росту и готовности к конкуренции на рынке труда. В нашем опросе приняло участие 66 студентов 5 курса (специалитет) и 51 студент 4 к. (бакалавриат), обучающихся по профилю «Теория и методика преподавания иностранных языков и культур» [3]. Студентам было предложено ответить на ряд вопросов, направленных на выявление оценки собственной конкурентоспособности, сформированности представления о конкурентоспособном специалисте и рынке труда, определении качества полученного образования для будущего карьерного роста.

Анализ полученных данных показал, что большинство студентов (65%) начинают планировать свою карьеру в возрасте 20 лет, т.е. до поступления в университет молодые люди не задумываются о будущем трудоустройстве или имеют о нём смутные представления. Об этом свидетельствуют и результаты социологических опросов абитуриентов, согласно которым:

- до 40% учащихся заканчивают школу, не сделав свой профессиональный выбор;
- 45% абитуриентов профессиональной школы не уверены, что выбор их правильный;
- каждый третий выпускник вузов не удовлетворен своей специальностью [4].

Наши эмпирические данные позволяют говорить о том, что выпускники школ не имеют четкого представления о состоянии рынка труда, не способны

правильно оценить соответствие своих запросов возможностям их удовлетворения.

Планировать карьеру студенты начинают в 19-20 лет во время обучения в университете, когда уже выбор специальности сделан и очень сложно ее поменять. На вопрос, как часто студенты задумываются о том, каков их уровень конкурентоспособности и будут ли они конкурентоспособны на рынке труда, мы получили следующие ответы студентов 5 курса:

- 12,1% (8 человек) ответили «очень часто».
- 57,2% (38 студентов) выбрали ответ «часто».
- 30,3% (20 человек) ответили, что редко задумываются о своей конкурентоспособности.

– Студенты 4-го курса о своей настоящей или будущей конкурентоспособности на рынке труда ответили следующее:

- 19,6% (10 студентов) – задумываются «очень часто»;
- 52,9% (27 студентов) – ответили, что часто;
- 27,4% (14 студентов) - редко задумываются о своей конкурентоспособности.

Это свидетельствует о том, что большинство выпускников сознательно подходят к выбору места трудоустройства, соотнося свои возможности и способности с требованиями работодателя.

Оценивая свои перспективы на рынке труда, выпускники факультета романо-германской филологии ВГУ «смотрят в будущее с оптимизмом» - (51 % опрошенных выпускников 4 курса и 35% выпускников 5 курса, принявших участие в анкетировании). Однако думают, что для них «... поиск работы будет непростым испытанием» - (30% - респондентов 4 курса и 40 % опрошенных студентов 5 курса)

В основу концепции разработанного нами спецкурса «Проектирование профессиональной карьеры» легла идея саморазвития, профессионального становления и социальной адаптации. Предлагаемый спецкурс способствует осуществлению профессиональной деятельности, получению профессиональных и психологических навыков, которые помогут выпускникам легче адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам, проявляя волю, предприимчивость, оригинальность мышления, гибкость реагирования и способность принимать нестандартные решения.

Проектирование профессиональной карьеры предполагает активное отношение личности к будущему, понимание своей жизненной перспективы, определение профессиональных намерений, целевых установок и планов, осознание путей, средств и способов их осуществления.

Цель курса подготовить студентов к осознанному выбору карьеры, умению успешно проводить рефлексию целей и методов, связанных с поиском

предстоящей профессиональной деятельности и реализацией намеченных планов.

В результате спецкурса студенты должны научиться определять основные направления реализации профессиональной карьеры, принимать личную ответственность за ее реальное воплощение. В ходе спецкурса решаются следующие задачи:

- подготовить студентов к моделированию, планированию и поэтапной реализации профессиональной карьеры;
- на основе полученных знаний по психологии личности определить наиболее подходящие виды деятельности, сформировать установку на успешный поиск работы, дать навыки по технологии ее получения;
- ознакомить с механизмами профессиональной адаптации, этапами и кризисами профессионального становления.

Для успешного решения поставленных задач в содержание спецкурса включены следующие разделы: 1) моделирование профессиональной карьеры; 2) особенности делового общения; 3) профессиональная адаптация.

Выпускники факультета РГФ ВГУ успешно реализуют себя в различных сферах профессиональной деятельности (педагогической, переводческой и др.). Однако при проектировании собственной карьеры будущему преподавателю иностранного языка необходимо формировать и развивать следующие профессиональные умения:

- *проектировочные умения*, связанные с умениями планировать урок, формулировать практические задания для серии уроков в рамках, изучаемых тем, при необходимости составлять учебную программу для конкретной модели обучения иностранному языку в том или ином учебном заведении;
- *организационные умения*, проявляющиеся в способности учителя грамотно отбирать и логически выстраивать разнообразные задания, варьировать формы работы по формированию у учащихся иноязычных речевых умений, во владении разнообразными приемами мониторинга учебного процесса и умениях организовать внеклассную работу по предмету;
- *умения в обеспечении контроля и оценивания*, проявляющиеся в том, что учитель легко варьирует различные формы и приемы предупреждения и исправления речевых ошибок учащихся в зависимости от учебной ситуации; может грамотно отобрать контрольные задания на проверку языковых знаний и коммуникативных умений с учетом анализа трудностей изучаемого материала;
- *аналитические умения* связаны с тем, что учитель умеет провести грамотный, критический и конструктивный (само)анализ уроков иностранного языка, демонстрирует высокий уровень профессионально-педагогической рефлексии;
- *исследовательские умения*, благодаря которым учитель самостоятельно определяет тему исследования, намечает план и логику дальнейшей ра-

боты, имеет необходимые навыки работы с научной литературой, самостоятелен в выводах;

В том числе современный преподаватель иностранного языка должен обладать иноязычной коммуникативной и психолого-педагогической профессиональными компетенциями, а также определенными личностными качествами. Формирование и совершенствование названных компетенций является целью профессиональной подготовки будущего преподавателя иностранного языка. Только являясь компетентным специалистом, выпускник университета сможет успешно реализовать себя в выбранной сфере профессиональной деятельности и обоснованно проектировать дальнейшие шаги профессионального самосовершенствования.

Список литературы

1. Молодежь и инновационный слой общества – люди-XXI в фокусе интересов государства, общества и бизнеса // Исследования Фонда «Общественное Мнение» <http://bd.fom.ru/report/map/innovacyi/molod21>
2. Тенилов Е. А. Формирование конкурентоспособного будущего специалиста-педагога в вузе / Е.А. Тенилов // Современные проблемы науки и образования. № 1, 2010. С.63-66.
3. Конкурентоспособность выпускника как показатель качества высшего лингвистического образования / М.В. Щербакова, Е.Ю. Чайка // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Серия: Педагогические науки, 2015. - №6 (101). С. 59-68.
4. Роль Летней лингвистической школы ВГУ в профессиональном самоопределении абитуриента / М.В. Щербакова Н.А. Фененко // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2014. №3. Июль-сентябрь. С. 101-105.

СОДЕРЖАНИЕ

III Региональная научно-практическая конференция со всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области».....	3
---	---

Секция 1

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ, ИДЕИ, РЕШЕНИЯ

<i>Анохина О.Н.</i>	
Социальное партнерство в рамках дуального обучения.....	6
<i>Ашакова Л.В.</i>	
Влияние обучения студентов юридических специальностей на потенциальное развитие профессионально значимых личностных качеств, необходимых в дальнейшей служебной деятельности.....	10
<i>Будникова С.П.</i>	
Трудоустройство выпускников университета как критерий эффективности профессиональной подготовки (на основе материалов ежегодных опросов студентов).....	13
<i>Бунина О.А.</i>	
Адаптация инвалидов на рынке труда.....	16
<i>Голубкова Н.П.</i>	
Из опыта работы центра профориентации и содействия трудоустройству выпускников.....	18
<i>Гросс Е.Н.</i>	
Создание условий, обеспечивающих трудоустройство выпускников Тульского государственного технического колледжа.....	21
<i>Егоров Е.А.</i>	
Профессиональные и ценностные ориентации молодежи: взаимосвязь и взаимовлияние.....	24
<i>Зеленина Е.В.</i>	
Содействие трудоустройству бакалавров лингвистики с помощью подготовки к профессиональной коммуникации с работодателем.....	25
<i>Ившина Ю.А., Кальянов А.Ю.</i>	
Проблемы трудоустройства выпускников организаций профессионального образования.....	29

<i>Инсарская В. Г., Кальянов А.Ю.</i> Роль социальной адаптации в трудовой деятельности начинающего педагога.....	32
<i>Козлова Н.В., Гоголева Е.Н.</i> Социальная адаптация персонала банковской сферы.....	35
<i>Кондратенко Н.А., Шашкова С.Н.</i> Положение выпускников вузов на рынке труда в современной России.....	37
<i>Коршунова Н.А.</i> Габитарный аспект собеседования как фактор трудоустройства студентов.....	40
<i>Кузнецова Л.М.</i> Роль центра содействия трудоустройства выпускников в подготовке высококвалифицированного специалиста.....	42
<i>Львова А.В.</i> Оптимизация трудоустройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.....	45
<i>Морозов В.Б., Быкова П.В., Игнатова О.Б.</i> Анализ работы Регионального центра содействия трудоустройству ТулГУ в 2015 -2015 гг.: итоги, динамика, перспективы.....	47
<i>Мужилова Л.А.</i> Адаптация иностранного выпускника к рынку труда в России.....	52
<i>Надеин В.В., Кальянов А.Ю.</i> Участие студентов в общественной жизни и волонтерском движении как инструмент более эффективной адаптации молодежи на рынке труда..	53
<i>Новикова В.В.</i> Содействие трудоустройству студентов и выпускников на современном рынке труда Тульской области.....	57
<i>Радченко С.А., Просперова Н.В.</i> Комплексный метод и малозатратные возможности для улучшения профориентации, обучения и подготовки молодежи к трудоустройству и карьере.....	60
<i>Сивкова И.А.</i> Мониторинг трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений Тульской области.....	64
<i>Сидорова Д.М.</i> Феномен «модных» профессий и современный рынок труда.....	66

<i>Смелова М.В., Шаин Е.Г.</i> Социальная адаптация студенческой молодёжи к российскому рынку труда через организацию досуговой деятельности и профилактику девиантного поведения (на базе политической партии).....	68
<i>Смоликова О.В., Зайцева А.С.</i> Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда.....	72
<i>Суменков А.Л., Земляков Ю.Д.</i> Содействие трудоустройству выпускников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева.....	76
<i>Тарасова Н.В.</i> Востребованность выпускников вуза направления подготовки «Строительство» в современных условиях.....	77
<i>Тимошенко А.А.</i> Профессия фандрайзера в современной России.....	80
<i>Тишина Л.К.</i> Обеспечение профессионального самоопределения обучающихся в профессиональном образовательном учреждении (из опыта работы ГПОУ ТО «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий»)..	82
<i>Фатуева В.А.</i> Актуальные проблемы трудоустройства выпускников после вузов.....	86
<i>Цёхла С.Ю., Полищук Е.А.</i> Влияние государственных посредников рынка труда на содействие трудоустройству молодежи (на примере Республики Крым).....	87
<i>Шалагинова К.С.</i> Опыт работы со студентами педагогического вуза по формированию карьерной мотивации.....	90
<i>Широкова Л.В., Юрьева М.А.</i> Развитие системного взаимодействия между высшей школой и бизнес-сообществом.....	93
<i>Шохзодамухаммадова Ф.У., Кальянов А.Ю.</i> Актуальные проблемы трудоустройства выпускников педагогического вуза.....	97

Секция 2

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА В РАМКАХ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

<i>Быкова П.В., Морозов В.Б.</i> Рекрутинговые риски выпускника: анализ специфики.....	100
<i>Киракосян С.А.</i> Проблемы и приоритеты формирования кадрового потенциала научно-инновационной сферы.....	101
<i>Морозов В.Б.</i> Мониторинг студентов проживающих в общежитии ТулГУ по вопросам временной занятости и участия в студенческих отрядах.....	104

<i>Синёва Т.Н.</i> Анализ вопроса конкурентоспособности выпускника профессиональной образовательной организации на рынке труда.....	107
<i>Тарасенко А.С.</i> Содействие трудоустройству выпускников вуза (вопросы систематики).....	109
<i>Якубов В.В., Гоголева Е.Н.</i> Особенности адаптации студентов к трудовой деятельности в современных условиях.....	111
<i>Ярцева М.А., Быкова П.В., Морозова Т.Г.</i> Анализ регионального рынка молодёжного труда.....	113

Секция 3

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ВОПРОСАМ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

<i>Афиногенов А.Я.</i> Работа педагогического коллектива ГПОУ ТО «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса» по адаптации студентов к работе в реальных производственных условиях.....	115
<i>Быстрова О.Ю.</i> Методические рекомендации по организации тренингов и мастер-классов от работодателей на Ярмарке вакансий «День карьеры» на примере Регионального центра содействия трудоустройству выпускников Тверского государственного университета.....	117
<i>Воронцова Д.О.</i> Адаптация выпускников высших учебных заведений с нарушением опорно-двигательного аппарата к условиям российского рынка труда.....	121
<i>Морозов В.Б.</i> Методические подходы в мониторинге занятости выпускников как элемента итоговой аттестации.....	124
<i>Морозов В.Б., Быкова П.В., Игнатова О.Б.</i> Методические аспекты рекрутинговой социализации студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях.....	126
<i>Морозова Т.Г., Морозов В.Б.</i> Механизмы сохранения трудового контингента молодых специалистов в Тульском регионе.....	130
<i>Щербакова М.В.</i> Проектирование карьеры в процессе профессиональной подготовки в вузе....	131

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**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**

В авторской редакции

*Адаптированная компьютерная правка, вёрстка и подготовка сборника
В.Б. Морозова (РЦСТ, кафедра ТСППиУП, ТулГУ)*

Изд. лиц. ЛР № 020300 от 12.02.97. Подписано в печать 10.10.2016 г.
Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага офсетная.
Усл. печ. л. 8,1. Уч.-изд. л. 7,0.
Тираж 100 экз. Заказ 218к.

Тульский государственный университет
300012, г. Тула, просп. Ленина, 92.

Отпечатано в Издательстве ТулГУ
300012, г. Тула, просп. Ленина, 95.



**Международная
(англо-голландская) компания
по производству товаров
повседневного спроса**

Основана в 1930 году

Бренды компании в России: соусы Calve, Hellmann's, «Балтимор», спрэды Rama, маргарин для выпечки «Пышка», приправы, супы и основы для приготовления горячих блюд Knorr, мороженое Carte D'Or, Cornetto, Ekzo, Gelato, Мах, «Золотой стандарт» и «Магнат», чай «Беседа», Brooke Bond и Lipton, а также косметические средства Dove, Camay, «Черный жемчуг», «Чистая линия», «Бархатные ручки», «Сто рецептов красоты», средства по уходу за волосами Clear, Dove, Sunsilk, Timotei, TIGI, дезодоранты Axe, Dove, Rexona и «Чистая линия», средства по уходу за полостью рта «Лесной Бальзам» и «32», чистящие и дезинфицирующие средства Cif, Domestos и Glorix. Производственные площадки и филиалы компании представлены в 190 странах.

В Туле Unilever представлен 2-мя производственными площадками:

Фабрика по производству мороженого «Инмарко» и фабрика по производству соусов и майонезов Calve и Балтимор, сухих смесей и приправ Knorr.

Площадь Тульской фабрики составляет более 80 000 кв. м.

Объем выпуска мороженого более 45 000 тонн в год, 89 наименований продукции.

Объем выпуска продукции Calve, Балтимор и Knorr - 50 000 тонн в год, 85 наименований продукции.

На производстве работает более 600 чел.

Для студентов и выпускников мы предлагаем:

- экскурсии на производство с дегустацией продукции;**
- производственную и преддипломную практики;**
- оплачиваемые стажировки;**
- трудоустройство на открытые вакансии.**

Адрес производственной площадки в Тульской области: 300911, г. Тула, д. Варваровка, Варваровский проезд, д. 15.

Контактные данные: тел. (4872) 300-733, факс. (4872) 300-743.