

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

13 октября 2015 г.



**СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА**

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

Тула 2015

Министерство образования и науки Российской Федерации

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

Региональный центр содействия трудоустройству

При поддержке

*Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству
выпускников учреждений профессионального образования*

и Министерства образования Тульской области



**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**

13 октября 2015 г.

Тула
Издательство ТулГУ
2015

УДК 331.53

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. 136 с.: ил.

ISBN 978-5-7679-3202-3

В сборнике представлены доклады и статьи II Региональной научно-практической конференции «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области», организованной Региональным центром содействия трудоустройству Тульского государственного университета 13 октября 2015 г.

Программа конференции включает теоретические и прикладные вопросы содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования по трём направлениям.

Материалы конференции могут быть полезны специалистам служб содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений, научно-педагогическим работниками, докторантам, аспирантам, студентам, представителям организаций-работодателей, рекрутинговых агентств и холдингов.

Редакционная коллегия:

*канд. техн. наук Темнов Э.С., канд. техн. наук, доц. Морозов В.Б.,
канд. полит. наук, доц. Киняшева Ю.Б., канд. техн. наук, доц. Пантюхин О.В.*

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

ISBN 978-5-7679-3202-3

© Авторы докладов, 2015
© Издательство ТулГУ, 2015

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

Содействие трудоустройству выпускников и студентов профессиональных образовательных учреждений различного уровня является важнейшей задачей снижения напряжённости на рынке труда, в том числе и среди молодёжи. Обучаясь в вузе, колледже, училище и пр. студент по трудовому законодательству не имеют права трудоустройства на полную ставку, им разрешено только совмещение до полставки. Таким образом, по окончании обучения, региональный рынок труда получает порядка 10-15 тыс. безработных-соискателей, что значительно сказывается на ситуации рынка труда. Безусловно, трудоустройство активной, профессиональной, дипломированной, потенциальной молодёжи на предприятия и в организации Тульской области является положительным подспорьем решения профессиональных и производственных задач. Но не все выпускники беспрепятственно решают свою рекрутёрскую судьбу.

Разрешением многих негативных ситуаций с соискателями рынка труда, которые закончили образовательные учреждения, происходит сегодня с привлечением значительного числа заинтересованных сторон: образовательных учреждений, служб и организаций содействия трудоустройству, союзов работодателей различного профиля и уровня, кадровых агентств, конкретных работодателей, психологических служб и прочих.

Большую работу выполняют и научные организации, отдельные учёные и специалисты, образовательные учреждения. Их инструментами выступают мониторинги, научный подход, научно-методическая и организационная деятельность.

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

Задачи:

- оценка ситуации на рынке труда молодёжи;
- обсуждение актуальных вопросов содействия трудоустройству выпускников и студентов профессиональных образовательных учреждений различного уровня;
- обмен профессиональными мнениями, научно-практический диспут;
- апробация научно-исследовательских работ;

- представление и рецензирование научно-методических разработок;
- издание сборника трудов конференции.

Направления работы конференции (секции):

1. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: 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 Воронежской, Курской, Московской, Омской, Самарской, Тверской, Тульской, Челябинской областей, Москвы 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. Центр помогает студентам стать более активными и мобильными в профессиональном и социальном смысле, представляет необходимую информацию студентам и выпускникам вуза о том, как найти работу и разобраться в системе отношений на рынке труда, как правильно произвести оценку своего профессионального потенциала и уровня собственных профессиональных притязаний.

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;

Секция 1

**СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ
К РЫНКУ ТРУДА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ, ИДЕИ, РЕШЕНИЯ**

УДК 331.53:378:37.035.3:304

**СТАНОВЛЕНИЕ СТУДЕНТА КАК СУБЪЕКТА БУДУЩЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Будникова С.П., канд. психол. наук, доцент
ФГБОУ ВПО «ГГПУ им. Л.Н. Толстого»*

В последние годы в психологической литературе исследователи все чаще отмечают тенденцию, отличающую отношение нового поколения к своему месту в профессиональном сообществе. Еще в 90 – е годы 20 века американские ученые Нейл Хоув и Вильям Штраус (2) предложили специфическую теорию поколений, где люди, принадлежащие к тому или иному из них, демонстрируют сходный набор черт, в том числе социально и профессионально значимых. Сегодня на исторической арене активно действуют поколения «бумеров» (1943-1960 г.р.), X (1961-1983 г.р.), Y (1984-2004 г.р.), Z (после 2005 г.р.).

На формирование психотипа разных поколений существенное влияние оказывают общественно-политические, экономические тенденции, а так же общие глобальные трансформации человеческой цивилизации. Увеличивается продолжительность жизни и соответственно трудоспособный возраст, возрастает доступность образования, общий комфорт жизни, свобода передвижения по миру, доступность информации, уменьшается зависимость человека от семьи, общества, государства. У современного ребенка прав больше, чем у взрослого сто лет назад. Но вместе с тем, уменьшается степень ответственности. Наблюдается пролонгация определенных черт подросткового возраста у современных молодых людей, на фоне достаточно ранней детской эмансипации. Эмансипации в правах, но отказ от обязанностей. Психологи отмечают снижение выраженности волевого компонента в структуре личности у представителей современного студенчества.

Они не стремятся строить долгосрочные планы, сформированные горизонтальными социальными связями и сетями, жаждут признания, но не желают «напрягаться», как подчеркивают Нейл Хоув и Вильям Штраус, это главные особенности поколения «Y». В силу этого они сложно входят в серьезную учебу и профессиональную деятельность, и это первое цифровое поколение, где

часть своих функций они передают машинам. Следующее цифровое поколение «Z» - уже не знает, как можно жить без виртуального мира. Для них образования и знания перестали быть самостоятельной ценностью, гораздо важнее быстро получить доступ к нужной информации, а не хранить и воспроизводить ее. Поэтому традиционное образование нивелируется, и человек не стремится строить стратегические профессиональные планы, целенаправленно и последовательно формируя свои компетенции. Он не знает для чего и какие качества ему понадобятся в профессии.

С этими психологическими особенностями нам приходится считаться. Не привыкшие серьезно прилагать усилия к достижению целей, да и сами профессиональные цели молодые люди почти не ставят. Они дезориентированы во временном пространстве и не желают думать о будущем, даже страшатся его, надеются максимально долго продлить беззаботный период жизни. Зона комфорта, гипергедония во многом определяет границы их существования.

Для экономики страны этот вектор развития молодежи становится системной проблемой, проблемой становления так же и их профессиональной субъектности. Для формирования качественного профессионала студента уже недостаточно вооружить профессионально необходимыми знаниями в вузе, его приходится воспитывать, формировать качества личности, которые не были сформированы раньше в сенситивном периоде. Это требует гораздо больших затрат и идет с меньшей эффективностью.

Вопрос становления профессиональной субъектности, понимаемой как социальный деятельностно-преобразующий способ бытия человека [1], – это вопрос становления человека в социальном мире профессии. Определить степень зрелости профессиональной субъектности мы можем через:

- 1) способность индивида превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования;
- 2) способность к самоуправлению;
- 3) освоение психологической структуры деятельности;
- 4) овладение совокупностью родовых психологических способностей: мышлением, волей, сознанием, желаниями, чувствами и т.д. [1].

В период обучения в вузе студент приобретает профессиональные знания, формирует профессиональные навыки. К концу обучения он должен иметь четкое представление о своих качествах, как будущего профессионала. Однако как показывают анкеты студентов выпускных курсов, не все понимают свои трудовые перспективы. Так на вопросы анкеты о карьерных ожиданиях выпускников мы получили следующие ответы:

1. Считаете ли Вы, что окончив вуз, готовы к профессиональной деятельности?

- Да, скорее да – 71%
- Психологически готов, но недостаточно практических навыков – 15,6%
- Не готов – 9,6%
- Не готов психологически – 4,7%.

Таким образом, почти 30% испытывают сомнения в своих профессиональных качествах. Только 20,5% выпускников ответили, что работают, 64% - не имеют никакого опыта работы. К возможностям дополнительного образования, например языкового, большинство относятся положительно, но при этом лишь 18% его получают, а 33% вообще не видят в этом смысла, что указывает на карьерную инертность.

Интересны в этой связи результаты анкетирования первокурсников. Вопрос мотивации выбора вуза дал следующие результаты:

- 1 место – престижные специальности;
- 2 место – возможность бесплатного обучения на бюджетной основе;
- 3 место – удобное месторасположение вуза.

Есть ответы «поступил за компанию», «под давлением родителей», «нужно любое высшее образование». Это удручает и свидетельствует о незрелости отношения к своей профессиональной будущности, непонимание своих особенностей, способностей, которые должны раскрыться в приложении к определенному виду трудовой деятельности, дезориентированности в мире профессий, в «вялом», безвольном отношении к вопросам построения своей карьеры и жизни в целом.

В работах А. Хирши и Д. Лейджа, посвященных анализу основных западных теоретических и эмпирических работ, касающихся вопросов становления карьеры, указывается четыре параметра, с помощью которых можно рассматривать понятие карьерной готовности [3]:

1. Карьерная решимость. Это чувство определяющее следование профессиональному выбору. Согласно исследованиям студенты с высоким уровнем карьерной решимости более уверены в своих способностях и зрело осуществляют принятие решений, касающихся профессиональной будущности.

2. Карьерное планирование. Это понимание последовательности действий, которые приведут к воплощению карьеры.

3. Исследование карьеры. Здесь решается вопрос информированности о запросах экономики, динамики ее развития, особенностях профессий, социальных структурах и организациях, где эти профессии реализуются. Так исследования С. Филлипса (S. Phillips 1982), Д. Джемсена и Г. Дикенсона (D. Jepsen и G. Dickinson 2003) указывают, что раннее изучение карьерных возможностей еще в подростковом и юношеском возрасте положительно коррелируется с позднейшей карьерной адаптацией.

4. Профессиональная идентичность. Дж. Холланд (J. Holland 1997), описывает ее как ясную и стабильную картину целей, интересов и талантов. Для этого молодой человек должен знать себя, свои особенности, склонности, возможности [4].

Развитие сферы карьерной готовности, профессиональной субъектности как понятий родственных, хотя и не идентичных, видятся через комплекс мер пролонгированных в течение школьной и студенческой жизни молодых людей. Должна быть серьезная последовательная школьная профориентационная деятельность, включающая соответствующие тестирование, консультирование де-

тей и родителей, информирование о мире профессий, а также о наиболее перспективных и востребованных экономикой страны трудовых сферах.

В вузе студентов следует избавить от мелочной опеки со стороны администрации, но вместе с тем усилить контроль и дисциплину в учебном процессе, требуя большей ответственности от студентов, необходимо расширять возможности раннего трудоустройства по специальности, привлекать и поощрять участие в волонтерском движении. Все что выводит из зоны комфорта, дает опыт созидательной, социально полезной трудовой деятельности, способствует формированию личных профессионально значимых качеств. Эта совокупность мер будет способствовать формированию волевого компонента личности, более зрелого отношения к трудовой деятельности, становлению практических навыков.

В Тульском государственном педагогическом университете им Л.Н. Толстого разрабатывается и внедряется широкая программа мер по формированию у студента ценностного, субъектного отношения к своему профессиональному будущему. Профориентационное тестирование школьников, абитуриентов и студентов является общей практикой, оно сопровождается консультированием специалиста Центра профориентации, довузовской подготовки и содействия трудоустройства выпускников университета. Так же идет комплексная работа по организации профессиональных практик и их психолого-педагогическое сопровождение, воспитательная работа, широкое взаимодействие с работодателями и расширение возможностей временной занятости студентов по получаемой специальности, взаимодействие с кадровыми агентствами. На выпускном курсе со студентами обязательно проводится встреча комиссии по трудоустройству, в задачи которой входит помочь выпускнику определиться с местом будущего трудоустройства. В связи с этим ежегодно создается база актуальных, соответствующих выпускаемым специальностям вакансий. В первый год после окончания вуза работает школа стажера, в рамках которой проводятся встречи, круглые столы, семинары, консультации. В университете проводится мониторинг временной занятости студентов и трудоустройства выпускников.

Список литературы

1. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основные ступени развития субъектности человека: учебное пособие для вузов. М.: Школьная Пресса, 2000. 421 с.
2. Howe Neil, Strauss William. Generation: The History of Americas Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow and Company, 1991. 544 p.
3. Hirschi, A., Lage, D. The relation of secondary students career choice readiness to a six-phase of career decision making // Journal of Development, 2007. Vol. 34(2).
4. Holland, J.L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd edition). Englewood Cliffs, NJ, 1997.

УДК 331.53

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА - РЕШАЮЩИЙ ФАКТОР УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Вьюгина Л.М., начальник Центра практического обучения
и трудоустройства выпускников*

ГПОУ ТО «Тульский государственный коммунально-строительный техникум»

В настоящее время на предприятиях строительства и жилищно-коммунального комплекса города Тулы и Тульской области наблюдается тенденция роста заинтересованности работодателей к приему на работу специалистов-выпускников ГПОУ ТО «Тульский государственный коммунально-строительный техникум».

Многие работодатели, понимая важность развития системы подготовки персонала непосредственно на производстве, выражают готовность к сотрудничеству в области совместной подготовки специалистов и охотно идут на заключение договоров (соглашений) с техникумом по совместной подготовке кадров. Здесь немаловажное значение имеет процесс старения кадров и возникающая потребность приема на работу молодежи, составляющей значительную часть экономически активного населения России. В этих условиях важен тот факт, что работодателю предоставляется возможность принять участие в подготовке кадров с учетом потребностей предприятия, а именно:

- предоставлять места для прохождения учебной практики, практики по получению профессиональных навыков, стажировки (преддипломной практики);
- предоставлять оборудование для проведения лабораторных работ;
- оказывать помощь в укреплении и развитии материально-технической базы техникума по подготовке студентов;
- участвовать в разработке и корректировке основных профессиональных образовательных программ (ОПОП) по специальностям для повышения уровня специализированного целевого обучения;
- направлять на обучение по заочной форме работников предприятия;
- предоставлять информацию о новых технологиях, материалах и технике с целью эффективного использования данных материалов в учебном процессе;
- содействовать трудоустройству выпускников.

Еще на стадии обучения у будущих работников формируются такие качества, как конкурентоспособность, готовность к освоению новой работы, личностные качества: компетентность, ответственность, коммуникабельность, предприимчивость, а также понятие имиджа профессии, включающего в себя такие параметры как внешний вид, одежда, манеры, речь, умение слушать собеседника, общая грамотность и т.д.

Производственная практика, входящая в учебные планы всех специальностей техникума, позволяет студентам убедиться в правильности выбора профессии, получить необходимые умения и навыки. Для оценки качества подго-

товки будущих специалистов используется получение производственных характеристик с мест прохождения практик. Отзывы руководителей практики от производства свидетельствуют о высоком уровне подготовки студентов в техникуме, требования к которой определяются с учетом условий, диктуемых работодателями. Это позволяет выпускникам быть востребованными на рынке труда в регионе.

Основными критериями социального партнерства являются добровольность принятых обязательств и взаимная заинтересованность участников соглашений. Социальное партнерство позволяет поддерживать прочную связь образовательного учреждения с предприятиями – потребителями кадров. Такая связь позволяет преодолеть дисбаланс спроса и предложения на рынке труда. В условиях острой ситуации в жилищно-коммунальном хозяйстве региона наблюдается рост заинтересованности работодателей в сотрудничестве с техникумом. Заключение прямых договоров с работодателями гарантирует последующее трудоустройство выпускников, что в равной степени выгодно предприятию, техникуму и, конечно, молодому специалисту.

В рамках развития жилищно-коммунального комплекса региона система социального партнерства способствует:

- трудоустройству выпускников на предприятия строительства и ЖКХ;
- увеличению количества специалистов, подготовленных по заказам работодателей;
- росту уровня квалификации молодых работников строительства и ЖКХ.

Расширяя процесс развития социального партнерства, техникум предлагает сотрудничество с органами исполнительной власти в районах Тульской области, что позволит наладить систему прогнозирования потребности региона в специалистах – выпускниках техникума и развивать систему целевой контрактной подготовки специалистов для предприятий строительства и ЖКХ.

Укрепление связи техникума с предприятиями достигается также за счет привлечения работодателей к образовательному процессу. Становится нормой не только проведение экскурсий для студентов на действующие предприятия, но и проведение лабораторных и практических занятий в условиях производства. Это приближает студентов к производству, делая их участниками производственных процессов не только во время прохождения практики, но и в течение всего времени обучения.

Ведущие специалисты принимают участие в педагогической деятельности, работе государственной аттестационной комиссии при проведении итоговой государственной аттестации выпускников и квалификационных экзаменов профессиональных модулей.

Соглашения, заключенные между предприятиями и образовательным учреждением, предусматривают:

- совместное решение важных задач, стоящих перед участниками соглашения в деле подготовки квалифицированных кадров;

- взаимодействие сторон в целях повышения адекватности результатов деятельности образовательного учреждения потребностям регионального рынка труда, приближения подготовки специалистов к требованиям работодателя, укрепления связи обучения студентов с производством, оказание содействия в трудоустройстве выпускников техникума.;

- сотрудничество по организации подготовки специалистов со средним профессиональным образованием и оказание содействия техникуму в организации учебного процесса, проведении производственной (профессиональной) практики, стажировки студентов;

- согласование содержания основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) специальностей на основе Федерального государственного образовательного стандарта, контроль качества образования, создание условий для повышения квалификации преподавателей техникума.

- совместное формирование и реализация целевой программы подготовки выпускников техникума по специальностям, определяемым организацией как приоритетные для реализации стратегии собственного развития, включая подготовку и переподготовку работников предприятия

- проведение совместных мероприятий по вопросам, представляющим взаимный интерес, включая совместные мероприятия по профессиональной ориентации молодежи и населения тульского региона.

- организация целевого приема в техникум на основе отдельного конкурса среди лиц, направляемых предприятием-участником соглашения.

- совместное изучение регионального рынка труда с целью обеспечения соответствия структуры и масштабов подготовки специалистов потребностям рынка труда.

В этом процессе очень важна эффективная деятельность Центра практического обучения и трудоустройства выпускников, существующего в техникуме и являющегося основным координатором взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда. Информация о совместной работе размещается на сайтах организаций и техникума.

УДК 331.108.3:378

АДАПТАЦИЯ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ К УСЛОВИЯМ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

Ерасова А.П., магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Интернационализация современного высшего образования актуализирует проблему адаптации иностранных студентов к условиям незнакомой им действительности принимающей страны. Международный обмен студентами в Рос-

сии на данный момент осуществляется через межвузовское сотрудничество в рамках межгосударственных соглашений. В стране существует социальный заказ на подготовку конкурентоспособных квалифицированных иностранных специалистов. Реализация такого заказа требует организации процесса адаптации иностранных учащихся к информационно-учебной профессионально ориентированной среде вуза, особенностям жизни и осуществления трудовой деятельности в современном российском обществе [2].

Важно отметить тот факт, что около 35% иностранных студентов, закончивших российские вузы, осуществляют трудовую деятельность на территории Российской Федерации [1]. Кроме того, результаты телефонного опроса иностранных студентов ТулГУ показали, что около 40% из них желает остаться после окончания вуза в нашей стране, соответственно, встает вопрос о подготовке потенциальных кадров для отечественного рынка труда.

Успешность обучения иностранных студентов в России, уровень их профессиональной подготовки, дальнейшие возможности трудоустройства, в значительной степени связаны с процессом социальной адаптации учащихся в стране пребывания. В связи с чем, перед вузами сегодня стоит задача поиска и реализации наиболее эффективной адаптационной стратегии для иностранных учащихся.

Процесс социальной адаптации в рамках учебной деятельности должен моделировать ситуации, с которыми иностранный учащийся может столкнуться, осуществляя трудовую деятельность в России. Учебный процесс должен служить «тренажером» для закрепления коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для подготовки высококвалифицированных кадров для российского рынка труда. Особое внимание стоит уделить вопросам преодоления языкового барьера и культурного шока на начальной стадии, и в дальнейшем сделать упор на интеграцию иностранного студента в среду российского общества.

Итак, перед отечественной высшей школой сегодня стоит приоритетная задача подготовки высококвалифицированных кадров из числа иностранных студентов, которые в дальнейшем желают осуществлять трудовую деятельность на территории России. Соответственно, роль адаптивных мероприятий в вузах страны играет важную роль в процессе адаптации иностранного студента к условиям российского рынка труда.

Список литературы

1. Витковская М.И., Троцук И.В. Адаптация иностранных студентов к условиям жизни и учебы в России (на примере РУДН) // Вестник РУДН. 2005. № 6-7. С. 267-283.
2. Дорожкин Ю.Н. Проблемы социальной адаптации иностранных студентов // Социологические исследования. 2007. № 3. С. 73-77.

УДК 331.53

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ

*Зайцева А.С., менеджер центра содействия и трудоустройства выпускников
ГПОО ТО «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса»*

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 80 %. Содействие занятости учащейся молодежи 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 трудоустройству. В течение обучения, учащиеся обращаются в центр по разным вопросам. 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. 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»).

Организация работы центра по профессиональному становлению обучающихся включает в себя:

- 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;
- создание и ведение базы данных об обучающихся старших курсов и выпускников по специальностям;
- участие в презентациях, тематических выставках и других мероприятиях;
- 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 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 – 2013, Тульское качество – 2013г, 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 – 2013, Губернский стиль – 2013, Конкурсы профессионального мастерства, Мисс Тульская область – 2013, 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» - ежемесячно заполняет формы для мониторинга трудоустройства выпускников. Заполнение форм происходит в интерактивном режиме на сайте Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ) <http://kcst.bmstu.ru>

Колледж ежегодно делает запросы о наличии нетрудоустроенных выпускниках состоящих на учете в службе занятости. Следует отметить, что в период с 2012-2015 уч. год, выпускников, стоящих на учете в областной службе занятости в качестве безработных было зарегистрировано – 3 человека. По запросу на 01.07.2015г. в ЦЗ г. Тулы нет обратившихся за помощью в трудоустройстве.

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.

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). 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 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. Раз-

витие 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, новых методов 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. 189с.
3. И.Ю. Лялина, А.О. Максимов Технология поиска работы и построение индивидуальной траектории профессиональной карьеры (УМП). С-П, 2013. 80 с.
4. ГОУ СПО ТО ТКПТС Методические рекомендации «Тебе, выпускник!»: Сборник материалов для процесса адаптации выпускников колледжа на рынке труда. Тула, 2010.

УДК 331.53

ТРУДОУСТРОЙСТВО СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Звягина Е.М., магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Всё большее внимание ученые и специалисты в настоящее время уделяют проблеме занятости молодежи в России. В связи с этим многие исследователи сходятся во мнении, что на сегодняшний день возрастает актуальность исследования трудоустройства молодого поколения. В Российской Федерации на протяжении последних двадцати лет полностью изменились условия вхождения на рынок труда для молодежи. Довольно рано стали вступать в трудовые отношения современные студенты.

В условиях рыночного преобразования российской экономики, наряду с сокращением численности и доли занятого населения на трудовом рынке, быстро возрастает количество студентов очной формы обучения, которые совмещают работу с учебой. В нашей стране сегодня трудовой деятельностью занимаются уже несколько миллионов студентов. Совмещение студентами учебы в вузе на дневном отделении с работой – широко распространенное явление,

вызванное динамикой развития российского общества, его экономическими и политическими преобразованиями. По оценкам экспертов, с каждым годом увеличивается количество обучающейся в вузе молодежи, одновременно занимающейся трудовой деятельностью. В 2012 году она составляла 46 % от всех студентов начального уровня подготовки (бакалавриат) [2]. В 2013 г. НИУ ВШЭ совместно с Левада-Центром в рамках проекта «Мониторинг экономики образования» провел опрос старшекурсников по поводу их образовательных стратегий и карьерных траекторий. Судя по данным опроса старшекурсников, совмещение учебы и работы – распространенная практика у российских студентов: опыт работы во время обучения приобрели около 65% студентов. Почти половина опрошенных (48%) считают, что им удастся очень успешно совмещать учебу и работу, и работа никак не влияет на их успеваемость и не мешает учебе [1].

Все больше студентов находятся в поиске работы. Зачастую этому способствует затрудненное финансовое положение студента и его семьи в целом, которая не имеет возможности оплатить обучение в университете, если ребенок учится на коммерческой основе, а также обеспечить необходимый уровень жизни. Кроме того, в процессе получения образования большинство студентов вузов надеются на получение какой-либо выгоды. Если раньше каждому выпускнику высшее учебное заведение предоставляло полную гарантию трудоустройства по специальности, то в настоящее время, входя в трудовую деятельность в новых социально-экономических условиях, молодые специалисты вынуждены самостоятельно адаптироваться к социальным институтам, регулирующим трудовую занятость. Выпускники вузов сегодня предоставлены сами себе, соответственно, должны самостоятельно заботиться о собственном трудоустройстве.

Вместе с тем важным мотивирующим фактором выступает требование со стороны работодателя при приеме на работу наличия трудового опыта у вчерашнего выпускника вуза. Зачастую студент осознанно ищет работу соответствующего профиля для приобретения опыта работы и подкрепления теоретических знаний практическим опытом в целях расширения своих компетенций. Однако чаще всего трудовая деятельность студентов является источником удовлетворения материальных потребностей, а не способом формирования профессиональных знаний и умений. По результатам исследований известного Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), только 17 % респондентов начали работать в год окончания вуза, тогда как 44 % опрошенных приступили к трудовой деятельности до получения высшего образования [3].

Кризис в настоящее время наиболее остро отразился на проблеме трудоустройства молодежи. Кроме того, к факторам, которые препятствуют трудоустройству молодого поколения, можно отнести: частичное несоответствие образовательных институтов рынку труда, отсутствие четкой государственной политики в этой области, недостаточная информированность молодежи о своих правах и возможностях, несоответствие ожиданий и запросов молодежи реалиям рынка труда тесно связанное с нестабильным финансовым положением мо-

лодых людей. Зачастую работодатели многих организаций не охотно принимают на работу молодых специалистов без опыта работы, которые обладают рядом как положительных, так и отрицательных качеств. Среди положительных моментов следует выделить: во-первых, быструю способность к обучению, формированию профессиональных навыков, стремление к получению новой информации; во-вторых, ориентированность на карьеру, мотивация достижения; в-третьих, повышенная работоспособность и готовность к напряженному рабочему графику; в-четвертых, в большинстве случаев отсутствие собственной семьи, и как следствие, меньшая вероятность конфликта между семейными обязательствами и карьерными целями. Отрицательное влияние могут оказать отсутствие как профессионального, так и жизненного опыта, эмоциональная нестабильность и возможные проблемы с реальной оценкой ситуации (например, излишняя амбициозность и самоуверенность).

В современных условиях необходима целенаправленная социально-экономическая политика, поэтапное преобразование экономики, социальной сферы, где составной частью является эффективная молодежная политика. Направления и приоритеты государственной молодежной политики должны основываться на общей концепции государственной политики, а также необходимо учитывать отраслевые концепции и программы, общее и устойчивое в региональных программах.

Развитие молодежной политики и разработка государственных и региональных программ является необходимым звеном социальной работы и оказывает большое влияние на положение студентов и выпускников на трудовом рынке. Однако успех молодежи в трудоустройстве зависит не только от реализации различных программ и эффективности государственной молодежной политики, но и от действий предпринимаемых самими студентами в поиске работы. В связи с этим в решении проблем своей трудовой деятельности существует несколько способов, применяемых самими студентами.

Во-первых, это составление грамотного резюме, в котором должен подробно освещаться спектр вопросов, связанных с трудовой деятельностью. Описывая свою трудовую деятельность, следует не просто указать свой трудовой стаж, но и более подробно описать характер работы, уровень принятия управленческих решений. Более того можно рассказать о результатах своей работы, например, подробно осветить итоги участия в каких-либо краткосрочных проектах. Подготовленное резюме лично разносят во все интересующие организации, у которых имеется или может иметься потребность в специалистах данного направления. Нередко компании имеют собственный сайт, где резюме можно отправить по электронной почте. В настоящее время зачастую удобно размещать резюме на таких популярных сайтах в России по трудоустройству, как Avito.ru [4], HeadHunter.ru [5], где уже созданы необходимые пункты, предоставляющие информацию работодателю о возможно будущем его сотруднике.

Во-вторых, это обращение в службу занятости вуза или какого-нибудь агентства, занимающегося специальными программами, с помощью которых студент и выпускник имеет возможность трудоустроиться. Крупные компании в современной России используют ряд основных методов работы со студента-

ми: программа стажировок, участие в днях карьеры, проведение презентации в вузе, подбор молодых специалистов на отдельные позиции в организации и многие другие.

Программа стажировок является главной частью стратегий на рынке труда многих компаний. Стажировка длится от 4 недель до 3 месяцев, в рамках которой студенты работают в компании полный или неполный рабочий день на оплачиваемых и неоплачиваемых позициях. Для работодателей такие студенческие стажировки предоставляют возможность расширить собственную команду инициативными, амбициозными, легко обучаемыми молодыми людьми, жаждущими практических навыков.

Организация и проведение в университетах Дней карьеры является специализированным мероприятием, в рамках которого работодатели предлагают студентам вакансии, проводят самопрезентации своих компаний, информационные и обучающие семинары. В результате проведения такого мероприятия компании получают возможность быстро и эффективно набрать персонал, пополнить свои рабочие места молодыми, энергичными, целеустремленными и перспективными специалистами, а также дать оценку реализации своей кадровой политики в студенческой среде, представить свою компанию и провести презентацию для студентов, преподавателей и представителей других компаний и многое другое.

Проведение презентаций компаний в вузе – прямая возможность, предоставленная студентам, которые заинтересованы в успешном построении своей карьеры. Молодые специалисты, благодаря такой встрече с компаниями-работодателями, стараются правильно оценить экономическую ситуацию в регионе и в России, адаптироваться к развитию различных бизнес-технологий, познакомиться с современными системами кадрового менеджмента известных компаний.

Ярмарка вакансий в вузе является одной из форм содействия трудоустройства студентов и выпускников. Многие предприятия и организации имеют возможность решить свои кадровые вопросы, подобрать постоянных сотрудников с высоким уровнем знаний, желанием работать, нестандартным подходом решения проблем и свежими идеями. Ежегодно в Тульском государственном университете проводят данное мероприятия, целью которого является помощь студентам выпускникам в поиске работы или места для прохождения учебной или производственной практики (стажировки), также информирование о рынке труда. В 2014 году в ТулГУ собирали банк-резюме претендентов такие известные организации, как Ingate, Russian Promo, Unilever, Сбербанк России, Банк «Русский стандарт», Центр информационных технологий, Procter&Gamble и многие другие [6].

На сегодняшний день многие компании желают разрабатывать и осуществлять долгосрочные проекты с университетами. Организации, с которыми в университете действуют такие программы, активно участвуют в мероприятиях, делают рекламу себе как работодателю, формируют позитивный имидж в среде молодых специалистов, а также имеют возможность пополнять кадровый резерв своей организации лучшими выпускниками вузов.

Таким образом, трудовая деятельность студентов высших учебных заведений приобрела в современном российском обществе массовый характер. Работающий студент относится к новому социальному типу, обладающему высокой трудовой мотивацией, вполне приспособленному к современным условиям развития рыночной экономики, а также он является активным субъектом преобразования нашего общества.

Список литературы

1. Рошин С.Ю., Рудаков В.Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. 2014. № 2. С. 152-179.
2. Сулейманов Т.Д., Сафина Л.М. Социальные интересы молодежи на рынке труда // Вопросы экономики и права. 2013. № 12. С. 85-89.
3. Оценка высшего профессионального образования в России // ВЦИОМ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://wciom.ru/database/open_projects/otsenka_vyisshego_professionalnogo_obrazovaniya_v_rossii/ (дата обращения: 26.08.2015).
4. Сайт Avito.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.avito.ru/> (дата обращения: 26.08.2015).
5. Сайт HeadHunter.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://tula.hh.ru/> (дата обращения: 26.08.2015).
6. Ярмарка, которая нужна. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://tsu.tula.ru/news/all/5278#gallery> (дата обращения: 26.08.2015).

УДК 331.53

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ НОВОМОСКОВСКОГО ИНСТИТУТА РХТУ ИМ. Д.И. МЕНДЕЛЕЕВА

*Земляков Ю.Д., д.э.н., профессор, Добрыднев С.В., д.х.н., профессор,
Суменков А.Л., к.т.н., доцент*

Новомосковский институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский химико-технологический университет имени Д. И. Менделеева»

Мониторинг востребованности выпускников, проводимый Службой занятости Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева, позволяет сделать вывод о том, что потребность в выпускаемых специалистах растёт не только в тульском регионе, но и в других областях. Так за три последних года нашим выпускникам были предложены вакансии от 50 предприятий, ранее к нам не обращавшихся. При этом следует отметить, что институт имеет давние тесные связи со многими предприятиями, на которых ежегодно трудоустраиваются наши выпускники.

Количество заявок от работодателей приближается к 100 % от числа выпускников, а для технологов, механиков, автоматчиков, энергетиков – превосходит этот показатель.

Среди выпускников института имеются крупные руководители химической промышленности, генеральные директора предприятий, инженеры-

производственники, ученые НИИ, исследователи, преподаватели вузов, государственные и муниципальные служащие.

НИ РХТУ им. Д. И. Менделеева имеет договоры о сотрудничестве (распределении) со многими предприятиями и организациями. Предметом договоров является осуществление совместной работы по повышению качества подготовки выпускников в НИ РХТУ и их трудоустройства в структурных подразделениях предприятий и организаций.

Анализ отзывов потребителей выпускников института, с которыми поддерживаются контакты, показывает, что работающие выпускники имеют необходимый уровень теоретических и профессиональных знаний, хорошо ориентируются в решении профессиональных вопросов, быстро адаптируются в трудовых коллективах. Рекламаций на качество подготовки специалистов со стороны организаций, предприятий и учреждений, в которых трудятся выпускники, выпускающие кафедры не имеют. Не было случаев отрицательных отзывов о качестве подготовки специалистов в средствах массовой информации. Качество профессиональной подготовки выпускников оценивали в ходе опроса по степени удовлетворенности работодателей, при этом более чем в 90% ответов была дана хорошая оценка.

В НИ РХТУ им. Д.И. Менделеева готовы включать в образовательные программы дополнительные компетенции по рекомендации предприятий, заинтересованных в трудоустройстве у себя выпускников института. Работодателей приглашают на заседания кафедр, научно-практические конференции, проводимые в институте.

УДК 331.52

ОБЗОР РЫНКА ТРУДА ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ В НАЧАЛЕ ВЫСОКОГО ОСЕННЕГО РАБОЧЕГО СЕЗОНА

*Иванова В.К., ведущий менеджер по маркетингу и связям с общественностью
компания HeadHunter*

Служба исследований HeadHunter проанализировали рынок труда Тульской области в начале высокого осеннего рабочего сезона.

По данным кадрового портала *hh.ru*, число вакансий в сентябре 2015 года на 52,1% больше, чем в сентябре прошлого года. Интересно, что рост вакансий наблюдается в крае на протяжении последних 5 месяцев. До этого с сентября 2014 года по апрель 2015 года специалисты HeadHunter отмечали снижение числа работных предложений.

Самыми востребованными являются специалисты в области продаж (35,4%), молодые специалисты начинающие карьеру (14,02%), работники сферы ИТ (13,1%), рабочий персонал (10,3%) и персонал в сфере транспорта (9,9%). Специалисты HeadHunter отмечают значительный рост числа вакансий в сравнении с аналогичным периодом прошлого года в таких сферах, как «Про-

дажи», «Рабочий персонал», «Производство», «Маркетинг» и «Строительство». Самый высокий показатель роста вакансий наблюдается в быстро развивающейся сфере «Информационные технологии». В то же время, есть сегменты, в которых число вакансий сократилось, это «Государственная служба» и «Домашний персонал».

Если говорить о соискательской активности, то в период август-сентябрь 2015 года на *hh.ru* было размещено на 35 % больше резюме, чем в аналогичный период прошлого года. Жители области задумываются о переезде на 84 % чаще, чем в прошлом году. Число желающих переехать в Тульскую область в сравнении с 2014 годом снизилось на 35 %.

Вместе с тем, эксперты компании HeadHunter отмечают, что ситуация на рынке труда Тульской области стабилизировалась. В начале 2015 года на одну вакансию приходилось около 5 резюме, то в данный момент этот показатель составляет 3 резюме. Наиболее конкурентной сферой в Тульской области остается «Юриспруденция», здесь на одну вакансию приходится около 15 резюме. Также высокий конкурс на вакансии в сферах «Юриспруденция», «Высший менеджмент» и «Безопасность». Нехватка персонала присутствует в сфере страхования, консультирования, инсталляции и сервиса. Традиционно в области наблюдается недостаток рабочего персонала.

Помимо ключевых показателей рынка труда важно отметить тренды, которые влияют на все процессы найма и трудоустройства. На рынок вышли специалисты поколения Y, у таких работников есть свои особенные черты. Это ценные кадры для компаний: инициативные, быстро обучаемые. В то же время от работодателя они требуют интересных решений и методов мотивации. Еще один тренд - рекрутеры все чаще смотрят профиль кандидата в соц.сетях. По результатам исследования HeadHunter 71 % работодателей пользуются социальными сетями, чтобы получить дополнительную информацию о претендентах на вакансии компании. На *hh.ru* сейчас реализована удобная технология для каждой из сторон рынка – сопоставления данных резюме с открытыми данными из социальных сетей. У работодателей появляется возможность вместе с резюме сразу увидеть социальные профили кандидатов. Это может быть полезно, когда о человеке требуется найти дополнительную информацию, которой нет в резюме. Если соискатель самостоятельно указал в резюме ссылки на свои профили в социальных сетях, то система поиска профилей HeadHunter будет учитывать эту информацию.

HeadHunter - ведущая российская компания интернет-рекрутмента, развивающая бизнес в России, Украине, Белоруссии, Казахстане, Азербайджане, Литве, Латвии и Эстонии. Основана в 2000 году. Крупнейший актив компании — сайт для успешной карьеры *hh.ru*, обладающий базой в 366 тыс. актуальных вакансий и 17,7 млн резюме. Каждую неделю через *hh.ru* компании приглашают на собеседование 400 тыс. человек. В апреле 2015 года сайт SimilarWeb поставил HeadHunter на третье место в мире по популярности.

УДК 316.422

**БЕНЧМАРКИНГ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ СПОСОБ
СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЦЕНТРОВ
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ**

*Киракосян С.А., специалист по учебно-методической работе
центра трудоустройства выпускников ЮЗГУ
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»*

Конкурентоспособность вуза зависит от работы его структурных подразделений. Одним из таких подразделений является центр трудоустройства выпускников. Ежегодный мониторинг центров, проводимый КЦСТ, позволяет оценить эффективность и качество работы центров.

На сегодняшний день существует множество направлений повышения эффективности, совершенствования деятельности организаций. Одним из направлений решения данных вопросов является применение современных управленческих технологий, среди которых видное место занимает бенчмаркинг.

«Бенчмаркинг – это процесс выявления, изучения и адаптации лучшей практики и опыта других организаций для улучшения деятельности собственной организации» [1].

В 90-х годах 20-го века о бенчмаркинге заговорили повсеместно как о новом направлении, появившемся на стыке менеджмента и маркетинга. Одни считают бенчмаркинг продуктом эволюционного развития концепции конкурентоспособности, другие – программой по улучшению качества, некоторые причисляют его к экзотическим продуктам японской бизнес-практики [2]. Так как в послевоенные годы японские специалисты с целью восстановления полуразрушенной экономики своей страны посещали наиболее известные компании США и Западной Европы, где активно собирали идеи, которые затем с успехом реализовывались в японских компаниях. Использование лучших мировых технологий и ноу-хау в сфере производства и управления позволило японцам произвести более конкурентоспособные модификации товаров и услуг, предложив их рынку по более низкой цене. К концу 60-х годов японские компании смогли догнать своих западных конкурентов, а освоенные технологии дали толчок для дальнейшего бурного развития национальной промышленности Японии [2].

Те, кто стремится выйти в лидеры, кто стремится не просто к выживанию, но к процветанию, следят за новинками в области менеджмента, изучают конкурентов, партнеров и стараются использовать все имеющиеся преимущества того или иного управленческого подхода. И бенчмаркинг в этом процессе является незаменимым инструментом определения и адаптации лучшего опыта, лучшей практики, лучших образцов.

Активному развитию глобального бенчмаркинга могут способствовать различные конкурсы качества. В России образовательные организации участвуют в конкурсе наравне с коммерческими компаниями. Однако с 2001 г. с це-

лю стимулировать вузы к применению самооценки своей деятельности по критериям, отражающим современные подходы к управлению на основе постоянного совершенствования деятельности проводится министерский конкурс «Внутривузовские системы обеспечения качества подготовки специалистов», основанный на модели российской премии качества. А для вузовских центров трудоустройства выпускников таким конкурсом является ежегодный мониторинг центров.

Система ранжирования и балльная оценка премий, наиболее подходят для процедур лицензирования, аттестации и аккредитации. Однако, такой подход не всегда эффективен для совершенствования, реального улучшения качества и повышения конкурентоспособности организации, вуза, отдельного структурного подразделения. Одно из очевидных решений - бенчмаркинг. Развитие бенчмаркинга на базе национальной или отраслевых премий, на наш взгляд, наиболее простой и эффективный вариант. Опыт лучших российских вузовских ЦТВ, используемые ими успешные подходы и методы управления должны генерироваться в базе данных лучшей практики. Эта информация должна быть доступна для всех центров, стремящихся к совершенствованию своей деятельности.

Создание общей базы данных позволит объединить лучший опыт участников, лауреатов конкурса, и других заинтересованных центров трудоустройства выпускников. Доступ к этой базе данных должен быть организован с использованием передовых информационных технологий через глобальный Интернет-ресурс, который необходимо создать.

На основе изучения методики работы ведущих вузовских центров трудоустройства, отстающие звенья смогут провести оценку и анализ своей деятельности, и выявить имеющиеся слабые стороны.

Изменение – это процесс, и чтобы получить удовлетворительные результаты, им следует управлять, подобно другим процессам. Поэтому, как и любой другой, бенчмаркингový проект требует хорошо разработанного плана и процесса управления его реализацией [1]. В соответствии с принципами процессно-ориентированного подхода и проектного менеджмента бенчмаркингová деятельность должна быть тщательно расписана и спланирована. Первым этапом в бенчмаркинге является подготовка проекта, а первым шагом, соответственно, – планирование работы. Должны быть определены ключевые требования, цели, задачи, планируемые результаты, необходимые для реализации проекта ресурсы, основные этапы, бизнес-процессы, их владельцы (ответственные), клиенты (потребители результатов).

При разработке плана бенчмаркинга необходимо включить в него комплекс деятельности по *управлению организационными изменениями*, которое призвано подготовить организацию и, в первую очередь, сотрудников к воздействию этого изменения. План проведения работ по бенчмаркингу должен быть непременно расписан как можно более подробно и включать в себя следующие элементы [1]:

- цели проводимой работы,
- внутренние и внешние заказчики проекта (потребители результатов),
- решаемые задачи,
- определение начального состояния,
- определение будущего состояния,
- ожидаемые результаты,
- критерии успешного завершения проекта,
- принятие решений по проекту, отчетность (каким образом принимаются решения, кому подотчетен проект и исполнители),
- ресурсы (время, деньги, люди, доступ к информации),
- график работ (продолжительность проекта, сроки подачи промежуточных и - заключительных отчетов, заседания рабочей группы, и пр.),
- распределение ролей и ответственности,
- обучение персонала (бенчмаркингу, управлению организационными изменениями и др.),
- выявление влияния изменений на эмоциональное состояние сотрудников,
- изменение корпоративной культуры,
- потенциальные негативные влияния на предстоящие изменения, риски,
- переходный план управления изменениями.

Важной составной частью этого этапа также является самооценка и диагностирование проблем организации. При этом необходимо помнить, что мероприятия бенчмаркинг-проекта должны быть привязаны к конкретным целям компании и взаимоувязаны с уже осуществляемыми инициативами по обеспечению процесса непрерывного совершенствования.

Успех осуществления бенчмаркинг-проекта во многом зависит от тщательности его подготовки. Бенчмаркинг не приносит быстрого результата, поэтому руководителям вузовских центров трудоустройства выпускников нужно запастись терпением и лично осуществлять тщательное управление процессом изменений, чтобы концепция бенчмаркинга не потерпела фиаско.

Список литературы

1. Князев Е.А., Евдокимова Я.Ш. Бенчмаркинг для вузов: Учебно-методическое пособие. М.: Университетская книга, Ло-гос, 2006. 208с.
2. Маслов Д. В., Вылгина Ю. В., Карякин М. А. Развитие бенчмаркинга в сфере образования для повышения качества управления в вузе [Электронный ресурс] // Сб. докладов II-ой Международной науч.-практ. конференции "Стремление к совершенству через управление качеством". Москва, 2006. 2 марта. URL: <http://quality.edu.ru>
3. Подопригора М. Г. Механизм стратегического управления конкурентоспособностью вуза на рынке образовательных услуг на основе бенчмаркинга и методики распознавания образов Монография. Таганрог: Издательство ТТИ ЮФУ, 2011. 216 с.

УДК 331.53

**ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ,
НАПРАВЛЕННЫХ НА СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РАМКАХ
МОНИТОРИНГА СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РЕГИОНЕ**

*Ковтунович Н.В., соискатель, высшая квалификационная категория
ГАОУ МО СПО «Северный колледж физической культуры и спорта»*

Сегодня перед системой профессионального образования поставлена стратегическая задача: построение современной модели подготовки кадров нового поколения, адекватной тем изменениям, которые происходят в российском обществе. Жизненно необходимым условием для социально-экономического развития страны является подготовка рабочих кадров и специалистов, обладающих необходимыми профессиональными компетенциями для осуществления эффективной трудовой деятельности. При новом подходе повысились требования к уровню, масштабам и качеству подготовки высококвалифицированных кадров.

Рынок труда в современных экономических условиях характеризуется высокой конкуренцией и предъявляет к человеку жесткие требования: наличие не только соответствующей квалификации, но и умения презентовать себя. Время заставляет выпускников быть готовыми заявить о себе как о гибкой и хорошо адаптируемой личности, которая готова принять вызов складывающейся ситуации и выстроить оптимальный карьерный путь [1].

В последние годы тема карьеры приобрела широкую популярность во всех сферах, в том числе и в сфере образования. Современная практика показывает, что многие выпускники, покинув стены образовательной организации, пребывают в растерянности в условиях жесткой конкуренции [2].

Цель нашей образовательной организации по содействию трудоустройства выпускников: повышение престижа и конкурентоспособности выпускников ГАОУ МО СПО «СКФКиС» и выявление механизмов, способствующих эффективной адаптации выпускников к профессиональной деятельности.

Вопросами социального партнерства и трудоустройства выпускников в колледже занимается Отдел содействия занятости и трудоустройства выпускников, созданный в 2009г и имеющий свою нормативно-правовую базу. Основными задачами деятельности Отдела в свете нового ФГОС СПО были определены:

- расширение форм взаимодействия и сотрудничества с потенциальными работодателями и партнерами;
- участие работодателей в процедуре соглашения программ профессиональных модулей, внутренней и внешней экспертизе программ производственной практики;
- привлечение потенциальных работодателей в экзаменационную комиссию квалификационных экзаменов по профессиональным модулям;
- работа по изучению рынка труда г. Мончегорска и Мурманской области;

- мониторинг организационной структуры системы образования и физической культуры Мурманской области, муниципальных образований;

- анализ профессий в области ФКиС и их применение в учреждениях физкультурно-спортивной направленности через изучение Единого квалификационного справочника должностей работников в области образования и физической культуры;

- сотрудничество с государственными службами занятости населения и другими организациями города и региона;

- формирование банка данных вакансий по специальностям в регионе;

- организация вторичной занятости студентов во внеурочное время;

- проведение работы со студентами колледжа в целях повышения конкурентоспособности путем профессиональной ориентации, информирования о тенденциях спроса на рынке труда специалистов;

- оказание консультационных и информационных услуг по вопросам трудоустройства и занятости молодых специалистов;

- работа экспертной рабочей группы работодателей и представителей колледжа с целью ее совместной деятельности по направлениям Концепции социального сотрудничества, разработанной в 2012г и которая включает три этапа реализации. В этом году будет разработана новая Концепция сотрудничества и подведены итоги трехлетнего взаимодействия.

- информационная и организационная поддержка по вопросам рынка труда Мурманской области студентов колледжа.

- разработка методических материалов по различным аспектам трудоустройства, их доступность на сайте образовательной организации.

Реализация плана основных мероприятий со студентами колледжа в 2014\2015 учебном году:

- урок-презентация учебно-методического пособия «Все о будущей пенсии для учебы и жизни».

- семинар для выпускников «Рынок труда и возможности трудоустройства». Мониторинг по профессиональному самоопределению выпускников, были розданы методические материалы на печатной основе.

- на родительском собрании студентов 4 курса была предоставлена информация о направлениях деятельности Отдела СЗ и ТВ, родители были ознакомлены с сайтом колледжа, интернет-ресурсами трудоустройства молодых специалистов, базой вакансий, с ними проведен мониторинг по вопросам определения перспектив трудоустройства выпускников по окончании обучения в колледже.

- семинар для выпускников и преподавателей колледжа по теме «Роль портфолио в формировании профессиональных компетенций студентов и повышении конкурентоспособности выпускников».

- обучающий семинар по составлению резюме для студентов 4 курса.

- семинар для студентов 4 курса по теме «Трудовой кодекс. Молодой специалист – социальная поддержка, перспективы карьерного роста».

- совместно с библиотекой колледжа проведен обучающий семинар для студентов 3 курса по теме «Обучение навыкам деловой культуры».

- семинар для выпускников «Использование интернет-ресурсов для поиска работы».
- семинар для студентов 1 и 2 курса по теме «Педагогические профессии. Педагог - это звучит гордо!»
- проведены шоу-конференции для студентов 4 курса по теме «Теория поколений», «Профессиональное самоопределение».
- совместно с библиотекой в период учебной практики проведены информационные часы по направлениям профессиональной деятельности.
- участие в научно-практических конференциях различного уровня.
- для выпускников оформляется информационный стенд в конце учебного года с базой вакансий региона, методической информацией, полезными телефонами.
- трудоустройство студентов 1 и 2 курса в колледже на основании Договора с ГОБУ ЦЗН г.Мончегорска «Об организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время».

Второй год колледж сотрудничает с администрацией г.Мончегорска по реализации мероприятий муниципальной программы «Развитие экономического потенциала и формирование благоприятного климата в г. Мончегорске» с целью профессиональной ориентации молодежи. В 2013г в консультационном семинаре при проведении тренинг-курса «Начинающий предприниматель» в виде деловой экономической игры для молодежи принимало участие 15 студентов колледжа – Шедова С. стала победительницей городского конкурса бизнес-планов «Идея». В 2014г в данном тренинг-курсе принимало участие 16 студентов.

В течении года ведется плановая работа с Комитетами по физической культуре муниципалитетов Мурманской области: г.Кировск, Апатиты, ЗАТО Александровск (Гаджиево, Снежногорск, Полярный) для решения вопроса кадрового обеспечения учреждений дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности и перспективах трудоустройства выпускников. В этом году достигнуты соглашения об условиях прохождения практики 6 выпускниками по месту жительства.

Деятельность Отдела по расширению форм взаимодействия и сотрудничества с потенциальными работодателями региона проводится на регулярной и систематической основе по нескольким направлениям. Главное из них – сотрудничество с работодателями в период производственной и преддипломной практики студентов.

В период производственной практики по направлению деятельности «Учитель физической культуры» на базах практики и колледжа традиционно проводится конкурс «Практикант года». Конкурс профессионального мастерства имеет нормативно-правовую базу. С информацией о конкурсе, который проводится в три этапа, можно ознакомиться на сайте образовательного учреждения http://skfkis.ucoz.ru/index/praktikant_goda/0-214.

В течение трех лет проведения Всероссийского конкурса профессиональных достижений студентов, обучающихся по образовательным программам

СПО «Профессионал будущего» студенты колледжа принимают в нем участие: 2013г – 1 (сертификат участника); 2014г – 4 из них 3 сертификата участника, 1 сертификат финалиста; 2015г – 1 студентка и 3 место в финале конкурса.

В целях совершенствования работы Отдела ежегодно реализуется программа анкетирования работодателей и студентов 3 и 4 курса.

Для выявления востребованности выпускников колледжа изучаются тенденции на отраслевом рынке труда и анализируются результаты трудоустройства.

Таблица 1

Мониторинг трудоустройства и востребованности выпускников колледжа

год выпуска	2011	2012	2013	2015
1 Количество выпускников	44	27	54	31
2 Трудоустроены	25 57 %	12 44,4 %	27 50 %	17 55 %
3 Не трудоустроены (биржа)	1 2 %	2 7,4 %	-	2 6 %
4 Продолжают обучение	7 16 %	1 3,8 %	8 14,8 %	- (12 заочно)
5 Призваны в ВС РФ	11 25 %	12 44,4 %	19 35,2	12 39 %

Пятый год колледж принимает участие в мониторинге деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников по методике, разработанной КЦСТ.

Таблица 2

Рейтинг ГАОУ МО СПО «СКФКиС» по итогам мониторинга деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников

Год	2010	2011	2012	2013	2014
Место в рейтинге ОУ СПО	16	56	42	54	23

Список литературы

1. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учебно-практическое пособие; под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2014. 64 с.

2. Энциклопедия содействия трудоустройству. От абитуриента до специалиста. Построение успешной карьеры (справочник). Часть 3. Карьера. Гл. ред. Е.П. Илясов. М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2014. 735 с.

УДК 331.53

РОЛЬ ТЕЛЕВИДЕНИЯ В СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

Коршунова Н.А., студент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

В современном мире для успешной адаптации к изменяющимся условиям жизни и поиску своего «места» немаловажную роль играет трудоустройство человека. Проблема трудоустройства и адаптации к рынку труда представляется как одна из наиболее приоритетных, что детерминировано непосредственной зависимостью социальной стабильности государства. В условиях экономического кризиса, социально-политической нестабильности проблема трудоустройства находит непосредственное отражение в жизни всей категории граждан, и особенно, в жизни студентов и выпускников. Данная категория населения предстает как наиболее уязвимое и недостаточно компетентное в данном вопросе. Факторами, затрудняющими процесс трудоустройства студентов-выпускников, могут быть отмечены такие как: дефицит рабочих мест по полученной специальности (профессии); низкий социальный статус некоторых профессий (специальностей); нежелание работать по профессии. Помочь выбрать именно ту специальность, которая наиболее востребована на рынке труда, может телевидение.

Выступая средством массовой информации, телевидение включает в себя многие, иной раз несопоставимые виды деятельности и их многоаспектные свойства. По словам Б.Н. Лозовского, телевидение может заниматься пропагандой, агитацией, организацией, консолидацией, информированием, развлечением, популяризацией, диффамацией и психогигиеной [1]. И его роль в процессе поиска работы студентов и выпускников отражается в функциональной направленности.

Так, телевидение предоставляет возможность быть в курсе всего происходящего, следить за всеми новостями, сенсациями, происходящими в окружающем нас мире. Телевидение оказывает большое влияние в решении такого вопроса, как информирование о положении на рынке труда. Как показывает практика, молодёжный рынок труда характеризуется такой особенностью, как несовпадение социальных и профессиональных ориентаций молодёжи с потребностями организаций города специалистов. Информация выступает как основа прогнозирования политики занятости молодой категории граждан, разработке стратегических и тактических решений. Телевидение может донести до молодёжи информацию о вакансиях, о потребностях рынка труда, делая обзор наиболее востребованных профессий. Таким образом, раскрываются качества и компетенции будущих специалистов, телевидение помогает определиться с будущей профессиональной направленностью, тем самым снижая риск сделать неправильный выбор, который отразится на дальнейшем жизненном пути. Это отличительная черта телевидения объясняется его спецификой как средство конструирования, трансляции и восприятий информационных потоков. Причём, данный вид масс-медиа способно распространять новостные материалы в

большем объеме, оперативно, достоверно и эмоционально более насыщенно, чем другие СМИ.

Помимо этого, телевидение имеет преимущества перед Центрами содействия трудоустройству. Государственная услуга по информированию о положении на рынке труда предоставляется сотрудниками Центров содействия трудоустройству населения приличного обращения получателя государственной услуги с заявлением-анкетой о предоставлении государственной услуги, в то время как телевидение распространяет эту же информацию более наглядно, вне зависимости от социального и материального положения адресанта.

Таким образом, можно сказать, что телевидение играет важную роль в содействии трудоустройству студентов и выпускников. За счёт своих специфических свойств оно предельно оперативно распространяет информацию, наиболее востребованную населением.

Список литературы

1. Лозовский Б.Н. Лекарство от манипуляций ? // Современная журналистика: дискурс профессиональной культуры. 2008. № 5. С. 130-150.

УДК 331.53

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА В РАМКАХ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «ЩЁКИНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

*Кузнецова Е.А. , заведующий производственной практикой
ГПОУ ТО «Щекинский политехнический колледж»*

Дуальное обучение – это такой вид обучения, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая – на рабочем месте.

Предприятия делают заказ образовательным учреждениям на конкретное количество специалистов, работодатели принимают участие и в составлении учебной программы. Студенты проходят практику на предприятии без отрыва от учебы

Дуальная система обучения – самая распространенная, популярная в обществе, среди молодежи траектория профессионального образования ФРГ. Более 50% выпускников средних школ Германии, по данным национального доклада страны о развитии профессионального образования за 2012 год, выбирают именно эту траекторию. Система подразумевает сочетание практического обучения по профессии на предприятии с теоретическим в профессионально-техническом училище. Особый интерес к дуальной системе обучения в современной России неслучаен. Профессиональное образование никогда не мыслилось без взаимосвязи с производственной сферой, без определенным образом организованной практики [1].

В дуальной системе обучения усиливается и качественно меняется роль работодателя. На территории предприятия создаются учебные рабочие места для студентов, которые могут отличаться от обычного рабочего места наличием виртуального симуляционного оборудования. Важнейший компонент – наличие подготовленных кадров, которые выступают в качестве наставников.

Основной проблемой образовательных организаций является низкий процент трудоустройства выпускников по своей специальности. Решением проблемы является внедрение дуальной системы обучения [2].

В Щекинском политехническом колледже внедрены элементы дуального обучения. Частично заказ на подготовку кадров формируется предприятием. Каждого обучающегося зачисляют в колледж с учетом того, что известно на каком месте он будет работать после окончания учебы (заключаются трехсторонние договоры о подготовке специалистов между работодателем, обучающимся и образовательным учреждением). Аудиторные занятия составляют минимальное количество часов, основные занятия проходят на производстве. Производственная практика максимально приближена к реальным условиям предприятий и основана на индивидуальном подходе.

Предприятие обеспечивает студентам доплату к основной стипендии (2000 рублей). В рамках дуального обучения осуществляется гарантированное трудоустройство, карьерный рост и отсутствие дополнительной переподготовки; соответствие структуры, содержания и объема обучения рабочих действительным потребностям предприятия; использование в учебном процессе самого современного оборудования в реальном производственном режиме; привлечение к образовательному процессу в качестве педагогов профессионального обучения высококвалифицированных сотрудников предприятия, достигших вершин профессионального мастерства; погружение обучающихся в общественно-корпоративную культуру предприятия, способствующее повышению статуса и престижа рабочих профессий и сокращающее процесс адаптации в трудовом коллективе.

Предприятиями по реализации дуального обучения является ОАО «Щекиноазот» и филиал ОАО «Газэнергосервис» – завод «РТО». Руководство данных предприятия с большой ответственностью подходит к организации дуального обучения. На базе колледжа и на базе предприятий – социальных партнеров неоднократно проводились совместные производственные совещания, на которых решались первоочередные задачи решения данной проблемы. В первую очередь был рассмотрен стандарт по профессии, специалисты были ознакомлены с характеристикой профессиональной деятельности выпускников и требованиями к результатам освоения профессиональных модулей. Так же они принимали непосредственное участие в разработке содержательной части основных профессиональных образовательных программ, а также фонда оценочных средств, для проведения текущего, промежуточного контроля и экзаменов квалификационных по модулям, с учетом используемых в производственном цикле предприятия технологического оборудования и технологических операций.

При организации учебного процесса выбрана технология концентрированного обучения, при которой внимание педагогов и обучающихся сосредоточивается на более глубоком изучении каждого предмета за счет объединения занятий в блоки. При объединении предметов руководствовались, прежде всего, принципами преемственности и межпредметных связей. После завершения изучения учебного блока обучающиеся направляются на учебную практику. Практика проводится концентрированно на всех этапах обучения.

При дуальном обучении предполагается обеспечение на младших курсах общетеоретической базы, а на втором-третьем курсе – работа по индивидуальному плану, содержащему практико-ориентированные учебные задачи, требующие выполнения в производственных условиях. К руководству данной работой привлекаются специалисты-практики.

Обучающиеся по системе с элементами дуального образования имеют ряд преимуществ по сравнению с другими обучающимися колледжа, а именно: получение специальности, востребованной на рынке труда, возможность практического обучения на реальном рабочем месте, получение стипендии от предприятия, трудоустройство на предприятии после окончания.

При дуальной целевой подготовке студент приобретает на ранних стадиях обучения определенные профессиональные компетенции, а также такие личностные качества, как умение работать в коллективе, навыки оптимального выбора технологического решения, ответственность за порученный участок деятельности. В процессе работы он по-новому осмысливает будущую специальность и принимает обоснованное решение о правильности выбора профессии. Помимо всего, будущий специалист при добросовестном труде может обеспечить себе дополнительный доход и стаж работы, чрезвычайно необходимый для трудоустройства в современных условиях.

Потенциальный работодатель, имеющий собственное представление о специалисте, имеет возможность "вмешаться" в процесс обучения, дополняя содержание обучения кругом специфичных проблем для данного производства. Партнерство с учебным заведением дает возможность еще на ранних стадиях профессиональной подготовки оценить потенциальные кадровые ресурсы.

Образовательное учреждение также заинтересовано в деловом партнерстве с производством, так как получает доступ к оперативной информации о текущем состоянии производственных процессов, к новейшим разработкам энерго-, электронно- дорогостоящих машин, механизмов и оборудования, а это позволяет внести коррективы в обучающие программы и актуализировать определенные дисциплины.

Опыт использования дуальной системы обучения показал следующие преимущества этой системы по сравнению с традиционной:

- дуальная система подготовки специалистов устраняет основной недостаток традиционных форм и методов обучения. При дуальном обучении предполагается обеспечение на младших курсах общетеоретической базы, а на втором-третьем курсе – работа по индивидуальному плану, содержащему практико-ориентированные учебные задачи, требующие выполнения

в производственных условиях. К руководству данной работой привлекаются специалисты-практики разрыв между теорией и практикой;

- дуальная система обучения работников создает высокую мотивацию получения знаний и приобретения навыков в работе, т.к. качество их знаний напрямую связано с выполнением служебных обязанностей на рабочих местах;

- заинтересованностью руководителей соответствующих учреждений в практическом обучении своего работника;

- учебное заведение, работающее в тесном контакте с заказчиком, учитывает требования, предъявляемые к будущим специалистам в ходе обучения.

- трудоустройство выпускников колледжа по полученной специальности.

Список литературы

1. Пискунов А.И. Теория и практика трудовой школы в Германии (до Веймарской республики). М., 1963. 359 с.

2. Семченко А.А., Шуканова Ф.К. Дуальная система обучения в организациях технического и профессионального образования. Алматы, 2013.

УДК 331.53

АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ И СТУДЕНТОВ К УСЛОВИЯМ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Марьянская Ю.О., студент

ФГБОУ ВПО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого»

На современном этапе поиск достойной и высокооплачиваемой работы – это достаточно, долгий и сложный процесс. И особенно в данный момент весьма актуален вопрос трудоустройства студентов и выпускников вузов.

Рынок труда в настоящее время диктует достаточно жесткие условия и не всегда из этих условий студент выходит победителем. По данным статистики процент молодых специалистов, которые находятся в поисках работы, составляет около 32 %. И если взять общее количество безработной молодежи, то выпускники вузов составляют 26 - 29 %. Социологи отмечают, что молодые люди очень долго находятся в состоянии «безмятежности» и не серьезно относятся к учебным дисциплинам и учебным практикам. Пожалуй, данный факт обусловлен «советскими» стереотипами, когда выпускник был уверен, что после окончания вуза он будет обеспечен работой, поскольку существовало «распределение».

Сейчас одной из главных проблем при устройстве на работу выпускника учебного заведения является отсутствие опыта работы. Как известно, сегодня работодатель предъявляет достаточно высокие требования для соискателей. Это касается и выпускников. У этих требований достаточно большой список. Практически для всех компаний основными требованиями являются следующие: присутствие опыта работы, умение применить теоретические знания на практике, умение принимать решения в условиях неопределенности, а также компетентность и профессионализм. Весьма ясен мотив работодателя, который хочет пополнить в свои ряды профессионала. Но возникают противоречия, выпускнику неоткуда взять

профессиональный опыт. Получается замкнутый круг. Не ясно, где этот самый опыт бывшему студенту возможно наработать. Многими руководителями отмечено, что бывшие студенты получили достаточно глубокую теоретическую базу, но не могут ее применить на практике. Данная проблема является общей, и не относится к какой-то конкретной специальности или вузу.

Стоит отметить, что на современном этапе кроме профессиональных знаний огромную роль играют индивидуальные качества. Студент должен уметь себя презентовать, грамотно составить резюме и занимать активную позицию на рынке труда. То, что бывший студент не умеет себя преподнести и у него отсутствует навык саморекламы, достаточно сильно влияет на результаты собеседования.

Также следует учесть, что студенты плохо информированы о том, какие варианты поиска работы есть для них. Рынок образовательных услуг на современном этапе достаточно много вариативен. Высшие учебные заведения различных регионов могут предложить большое количество специальностей по разным формам обучения. Как правило, выбирая профессию, абитуриент основывается на престиже специальности и, естественно, на том, как он будет трудоустроен после окончания вуза. К сожалению, со стороны работодателей присутствуют некоторые негативные стереотипы по отношению к студентам старших курсов и выпускникам. Данный факт обусловлен психологической неподготовленностью и социальной незрелостью выпускников.

При многих вузах страны созданы, так называемые службы содействия трудоустройству. Деятельность данных центров направлена на подготовку к профессиональной деятельности будущих специалистов. Выпускники вузов являются субъектами деятельности таких служб. Данные организации проводят встречи с кадровыми службами предприятий, где специалисты рассказывают, как грамотно составить резюме и как вести себя на собеседовании. Достаточно популярным форматом диалога между студентом и предпринимателями стали мастер-классы, на которые приглашаются крупные компании. Такие мероприятия проходят в виде «Дня карьеры» или «Ярмарки вакансий».

Вуз создает площадку, на которой будущие выпускники имеют возможность познакомиться не с одним работодателем, а сразу несколькими. Так же студенты могут узнать о требованиях современного рынка труда, а также принять участия в различных семинарах по трудоустройству.

На базе таких отделов вуза, которые предлагают будущим специалистам помощь на рынке труда, проводится составление кадровых банков. В так называемые банки входят выпускники, успешно закончившие учебное заведение либо студенты с высоким баллом. Некоторые вузы шагнули в данном деле дальше и создали портал вакансий в сети интернет, где студенты и выпускники имеют возможность разместить свое резюме, а компании – информацию о своих стажировках, вакансиях и практиках [2].

Центры содействия должны сотрудничать с такими порталами как SuperJob и HeadHunter, другая информация по вакансиям может поступать от бывших выпускников вуза. Нередко выпускники сами занимают руководящие

должности в крупных организациях либо руководят своими собственными компаниями, и готовы к сотрудничеству с молодыми специалистами.

Центры по трудоустройству студентов и выпускников на базе российских вузов, не должны работать в формате филиала биржи труда или формате советской традиции «распределения». Система помощи таких центров – это, прежде всего, долгосрочный проект. То есть по сути, уже с первого курса обучения студента необходимо приучать к мыслям о будущей карьере. Для того, чтобы будущий выпускник понял, какая специализация или направление в его будущей профессии ему интересны. Чтобы студент накопил некий социальный опыт для трудоустройства ему необходимо посещать мастер-классы, стажировки и встречи с руководителями компаний или HR-службами потенциальных работодателей. Идеальный результат центра содействия трудоустройства при вузах – это полная адаптация выпускника на рынке труда, он уже не нуждается в помощи вуза. У него есть несколько предложений от работодателей.

Хотелось бы привести в пример британский Университет права (University of Law). Данное заведение обещает вернуть 50% от стоимости обучения, при условии, что их выпускник не нашел работу в течение девяти месяцев после окончания. Данное предложение распространяется на всех студентов, а также иностранных студентов, тех стран, которые не входят в Евросоюз [1]. Таким образом, особую актуальность в наши дни приобретает адаптация выпускников и студентов к условиям современного рынка труда.

Итак, в отношениях «студент – работодатель» нужно выстраивать отношения компаний с самим вузом, создавать некие места для будущих выпускников для того, чтобы он получил информацию о перспективах своей занятости и рынка труда в целом, основывать банки рабочих мест с частичной занятостью или гибким рабочим графиком.

Студенты должны иметь возможность писать научно-исследовательские работы, основываясь на материалах компаний. И подходить к данному процессу надо очень ответственно. Зачастую сейчас в учебных заведениях к практикам относятся недостаточно серьезно. Редко какая компания, которая является базой практики, стремится реально студента-практиканта научить применять свои теоретические знания на практике.

Проблема профессиональной мотивации на данный момент времени приобретает особое значение, так как именно в ней характерным образом выявляются важнейшие моменты взаимодействия индивида и общества, в котором образовательный процесс приобретает приоритетное значение [3].

Список литературы

1. http://www.ifmo.ru/ru/viewnews/4765/trudoustroystvo_vypusnikov_est_li_zhizn_posle_vuza.htm.
2. <http://human.snauka.ru/2014/06/7156>.
3. <http://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2012/02/10/problemy-trudoustroystva-molodezhi>.

УДК 331.53:331.57:304

ИНСТРУМЕНТЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ И СТУДЕНТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

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

Содействие трудоустройству выпускников с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в Тульском государственном университете как в контексте решения общих вопросов рекрутинговой социализации [5], так и по отдельным процедурам. Дополнительно предусмотрена подобная деятельность и для студентов.

Главными инструментами являются [1-3]:

- для студентов организованы особые условия консультаций в Региональном центре содействия трудоустройству (РЦСТ) выпускников: отдельное помещение, обслуживание вне очереди (при её наличии), возможность вызова на вахту корпуса, индивидуальное консультирование, дистанционное общение через Интернет-страницы РЦСТ (сайт <http://rcst.tsu.tula.ru/>, группа в социальной сети https://vk.com/rcst_tulgu);

- содействие трудоустройству в конкретные организации, имеющие инклюзивные условия труда (по заявкам);

- взаимодействие с государственными службами занятости населения города Тулы и Тульской области;

- информационный обмен по вопросам содействия трудоустройству с общественными организациями региона: Тульской городской общественной организацией инвалидов «Диабет», Тульской областной организацией «Общероссийской общественной организации инвалидов «Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых», Тульской региональной общественной организацией "Центр социальной реабилитации инвалидов «Березень»;

- распространение специализированных методических материалов «в помощь людям с ограниченными возможностями»;

- ведение профильного раздела официального сайта РЦСТ по вопросам «содействия трудоустройству лиц с ограниченными возможностями» (<http://rcst.tsu.tula.ru/ogranich>);

- 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.

- возможность использования версии сайта вуза для слабовидящих посетителей, в том числе студентов и выпускников университета.

Региональным центром содействия трудоустройству организовано постоянное ведение специализированного учёта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на этапе трудоустройства и адаптации к профессии.

РЦСТ проводит систематический мониторинг трудоустройства и занятости выпускников (таблица). Предусмотрен прогностический анализ эффективности трудоустройства выпускников-инвалидов. Ведётся анализ статистики занятости [4].

Динамика трудоустройства лиц с ограниченными возможностями в ТулГУ

Выпускной год	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Процент занятых	91	95,5	96,6	100	80*

* - по данным РЦСТ на 15.09.2015 г.

Общие итоги и положительная динамика (см. таблицу) указывают на результативность описанных инструментов содействия трудоустройству выпускников и студентов с ограниченными возможностями здоровья.

Список литературы

1. Морозов В.Б. Научно-методические аспекты формирования профессиональных компетенций рекрута у студентов и выпускников технических специальностей // Известия ТулГУ. Серия Технические науки. Вып. 7 . Ч. 2. 2013. С. 376-383.
2. Морозов В.Б. Педагогическая инноватика в формировании профессиональных компетенций рекрута // VII региональная молодёжная научно-практическая конференция Тульского государственного университета «Молодёжные инновации»: сборник докладов / под общей ред. д-ра техн. наук, проф. Е.А. Ядыкина: в 3 ч. Тула: Изд-во ТулГУ, 2013. Ч. III. С. 75-77.
3. Морозов В.Б. Проблема формирования у студентов рекрутинговых компетенций // Актуальные проблемы профессионального образования: сборник научных трудов XXII Всероссийской научно-методической конференции, посвящённой 60-летию высшего образования в городе Коврове. – Ковров: ФГБОУ ВПО «КГТА им. В.А. Дегтярёва», 2013. С. 342-344.
4. Морозов В.Б. Системы мониторинга и прогнозирования результатов трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений (на базе Тульского государственного университета) // I Региональная научно-практическая конференция с всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области»: сборник материалов. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. С. 108-112.
5. Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч.2. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 83-87.

УДК 331.53

**СЛУЖБА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ
В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩИХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Мишкина Л.В., директор,

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

Проблема профессионализма выпускников, в последние годы, оказалась в центре внимания отечественной системы образования. Это связано с обострением противоречий между динамикой спроса предприятий и организаций на специалистов определенного профиля, квалификацией специалистов и системой их профессиональной подготовки. Модернизация системы российского профессионального образования позволяет разрешить эти противоречия посредством перехода на компетентностно-ориентированное образование.

Основным критерием качества подготовки выпускников является профессиональная компетентность, которая характеризуется уровнем профессиональных компетенций, необходимых для реализации профессионального и личностного потенциала специалиста.

Принято считать, что качество подготовки выпускников зависит от материально-технической, научной, информационно-методической базы, преподавательского потенциала и определяет конкурентоспособность самих образовательных организаций. Решение вопроса качественной подготовки выпускников, следует начинать с определения требований к молодым специалистам со стороны самой личности и работодателей, а затем – выбора образовательных технологий, удовлетворяющих этим требованиям.

Для успешного функционирования системы подготовки выпускников колледж имеет обобщенную модель конкурентоспособного выпускника, критерии оценки его конкурентоспособности, с учётом специфики его будущей профессиональной деятельности.

Один из способов решения проблемы конкурентоспособности молодого специалиста – целенаправленная организация конкуренторазвивающего образовательного процесса, в основе которого лежит:

1. Психолого-педагогическое воздействие на обучающихся с целью развития акмеологической направленности личности и конкурентоопределяющих личностных качеств;
2. Поддержка обучающихся в их желании совмещать учебу с работой по специальности, по возможности - оказание им помощи с трудоустройством;
3. Помощь обучающимся в накоплении необходимого профессионального опыта в процессе прохождения учебной и производственной практики, содействие в выполнении курсовых и квалификационных работ;
4. Организация деятельности обучающихся с целью развития поликультурного взаимодействия, информационного обмена, гражданской активности;
5. Повышение учебной мотивации обучающихся вследствие междисциплинарной интеграции информации, практикоориентированности и контекстности обучения (ориентиры на предметное содержание деятельности, соответ-

вующие роли и функции, деловые и ролевые игры, ситуационно - проблемные задачи);

6. Систематическое и непрерывное осуществление мониторинга индивидуальных результатов обучающихся, внесение необходимых корректив в содержание образовательного процесса.

Если рассматривать молодого специалиста как товар на рынке труда, с экономической точки зрения, он должен быть конкурентоспособным, а значит иметь хорошее качество, хорошее оформление и хорошую рекламу (или саморекламу).

Понятие «конкурентоспособность» специалиста, предполагает принять за основополагающие следующие качества личности молодого специалиста: четкость целей и ценностных ориентаций, трудолюбие, творческое отношение к делу, способность к риску, независимость, способность быть лидером, способность к непрерывному саморазвитию и непрерывному профессиональному росту, стремление к высокому качеству производимого им конечного продукта и стрессоустойчивость.

Мы это учитываем при проектировании образовательного процесса, и ставим задачей сформировать главное психологическое условие успешной будущей деятельности специалиста – уверенность в своих возможностях: освоение и совершенствование профессионального мастерства; адекватное поведение в различных ситуациях человеческого общения; поддержание и укрепление здоровья и работоспособности; создание благоприятного внешнего облика, собственного имиджа.

Изучение опыта решения проблемы конкурентоспособности, позволило выявить ее основную педагогическую концепцию – подготовку специалистов методом формирования трех групп компетенций: технологических (освоение конкретной профессии, специальности), коммуникативных (общение с различного рода людьми и с самим собой) и концептуальных (умение прогнозировать события, планировать деятельность групп людей, принимать ответственные решения на основе анализа).

Особое внимание в практике подготовки молодых специалистов уделяется развитию такого качества, как целостность мышления. Во многом это объясняется принципиальными изменениями в подходе к работникам, что проявляется, в частности, в использовании принципов социального менеджмента. Предприятия несут социальную ответственность за развитие работника, его самосовершенствование, например за овладение им социокультурными технологиями. Таким образом, система подготовки специалистов должна ориентироваться на заказ общества и обеспечивать развитие подобных качеств во время учебы, что, в конечном итоге, обеспечит выпускникам конкурентоспособность на рынке труда.

Особое значение должно уделяться развитию у обучающихся и выпускников таких качеств, как ответственность, коммуникабельность, эмпатия, стремление к саморазвитию, самостоятельность, так как требования работодателей к работникам включают (прежде всего):

- постоянное присутствие на рабочем месте;
- умение хорошо работать без давления и в отсутствии контроля, организовывать самоконтроль своей профессиональной деятельности;

- умение качественно и в срок выполнять свои обязанности;
- способность приложить дополнительные усилия, если этого требуют производственные обстоятельства;
- умение заменить коллегу в случае его отсутствия;
- желание помочь другим в выполнении работы;
- стремление к совершенствованию своих профессиональных навыков;
- умение общаться с коллегами по работе и сглаживать конфликты.

Вариативная часть Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена дает возможность углубления компетенций, умений и знаний, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с запросами регионального рынка труда и возможностями продолжения образования.

Службой содействия трудоустройству выпускников колледжа был проведен анализ требований современного рынка труда к специалистам и квалифицированным рабочим в Тульском регионе, результатом чего стала разработка и внедрение в учебный процесс дисциплины «Технология трудоустройства». Данная дисциплина была введена в общепрофессиональный цикл всех основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в колледже.

Рабочая программа по дисциплине «Технология трудоустройства» предназначена для изучения обучающимися выпускных курсов основ поиска работы, методов оценки рыночной ситуации и собственных возможностей, умения работать в команде и общаться с коллегами, форматов составления профессионального резюме, способов подготовки и проведения собеседования с работодателем, форм и методов работы с источниками информации о вакансиях и возможности трудоустройства.

Содержание дисциплины «Технология трудоустройства» предусматривает теоретическое изучение и отработку практических навыков по следующим образовательным линиям: постановка жизненных целей; правовые аспекты трудоустройства; психологические аспекты поиска работы; виды рабочих мест; источники информации о вакансиях; справочные издания и работа с ними; информационные ресурсы сети Интернет; поиск информации в периодических изданиях; телефонный разговор как способ поиска работы; составление профессионального резюме; собеседование с работодателем; типичные вопросы и ответы при собеседовании; первые дни на рабочем месте; психологические аспекты адаптации в трудовом коллективе.

Содержание рабочей программы «Технология трудоустройства» имеет практикоориентированную направленность. Основной принцип реализации данной программы – теоретическое и практическое обучение методам поиска работы и трудоустройства, удовлетворяющим потребности выпускников профессиональных образовательных организаций. Методы обучения – лекции, тестирование, выполнение практических заданий, решение ситуационных и проблемных задач.

Результатом освоения программы является определение уровня подготовки выпускников к адаптации на рынке труда и процессу первого трудоустройства.

ройства, а также эффективность умения использовать в жизни общие компетенции, приобретенные в процессе обучения.

Одним из важных направлений деятельности Службы содействия трудоустройству выпускников колледжа по формированию конкурентоспособного выпускника является психолого-педагогическое сопровождение обучающихся. Мы исходим из понятия «психолого-педагогическое сопровождение», то есть, определяем уровень создания условий для продуктивного движения личности по тем путям, которые он выбрал сам, помогаем ему делать осознанные личные выборы в различных ситуациях, конструктивно решать неизбежные конфликты, осваивать индивидуальные методы познания, общения, понимания себя и других.

В ходе сопровождения выделяются следующие компоненты:

- систематическое отслеживание динамики развития обучающихся;
- создание социально-психологических условий для развития личности каждого обучающегося;
- индивидуальное консультирование.

Направления деятельности включают психодиагностическую работу, коррекционно-развивающую, консультативную, просветительскую как для обучающихся, так и для педагогов и родителей.

Разработанная и успешно реализуемая в учебном процессе программа психолого-педагогического сопровождения обучающихся включает ряд этапов:

- информирование обучающихся и родителей об условиях предстоящей деятельности;
- первичная диагностика (диагностический минимум) при поступлении в колледж с целью выявления личностных особенностей обучающихся и группы;
- адаптационный тренинг в группах нового набора, цель которых - создать атмосферу доброжелательности, терпимости, активного интереса членов группы друг к другу, стимуляции общения, сокращение эмоциональной дистанции;
- консультирование обучающихся с целью информирования их об индивидуальных особенностях и выработке индивидуальной стратегии адаптации;
- выбор методов сопровождения, исходя из данных, полученных в ходе диагностики по группам;
- диагностирование степени адаптации обучающихся;
- углубленная психодиагностика с целью выявления проблем самооценки, самопринятия и коммуникативной компетенции;
- развивающая и коррекционная работа по итогам углубленной диагностики (тренинги личностного роста и тренинговая работа по формированию коммуникативной компетентности);
- этап заключительной диагностики.

По нашему мнению, данная работа позволит в течение всех лет обучения отслеживать индивидуальное развитие обучающихся, наблюдать за их психическим здоровьем, формировать умение адаптироваться в социуме и достичь главную цель - формирование конкурентоспособного специалиста высокого уровня.

УДК 331.53

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

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

Частые вопросы, касающиеся работы Регионального центра содействия трудоустройству и вопросы, актуальные для сегодняшнего процесса рекрутинговой социализации задаются РЦСТ довольно часто. Вследствие этого представлены основные вопросы и краткие ответы на них.

1. Расскажите о центре, чем вы занимаетесь и какие у вас цели?

Региональный центр содействия трудоустройству ТулГУ работает с 2007 года и является связующим звеном между работодателями, с одной стороны, и выпускником / студентом, с другой. Помимо работы с вакансиями и резюме РЦСТ реализует ряд рекрутинговых проектов, способствующих не только трудоустройству на конкретные вакансии, но и развивает условия формирования компетенций потенциального или фактического участника рынка труда, качественной адаптации к нему [1, 3]. Примером являются: Региональная Ярмарка вакансий и перспектив, образовательный проект «Школа карьеры», рекрутинговые олимпиады, рекрутинговые поездки на предприятия, конкурс «Лучший выпускник вуза», конференции, семинары, отдельные тренинги, лекции, мастер-классы и презентации, издание и распространение методических материалов по вопросам рекрутинговой социализации, ведение интернет-ресурсов, в том числе в социальных сетях.

Таким образом, нашими «клиентами» становятся организации-работодатели, соискатели рынка труда (не только студенты и выпускники ТулГУ, но и других профессиональных образовательных учреждений региона, а также другие социальные группы: учащиеся, не студенты и пр.), профессиональные образовательные учреждения, государственные и негосударственные службы содействия трудоустройству, рекрутинговые агентства и холдинги.

2. Кто может обратиться к вам в центр? Часто ли к Вам обращаются?

Обратиться в РЦСТ может любой, кому требуются работники; те, кто ищет свою занятость, а также те, кому интересны проекты нашего центра [2]. Основными обратившимися являются студенты и выпускники вузов, колледжей и техникумов, т.е. профессиональных образовательных учреждений. Большое число посетителей (в т.ч. он-лайн) являются представителями Тульского государственного университета, что обусловлено нашей структурной принадлежностью к вузу.

3. Какие вакансии у вас есть?

РЦСТ располагает множеством различных вакансий, как по специальностям, так и по региональной принадлежности, а также полноты или частичности занятости.

Безусловно, можно отметить некоторое большее число вакансий по техническим направлениям, в том числе по строительным и IT-направлениям (что обусловлено историческим восприятием ТулГУ как политехнического вуза),

однако в наличии имеются и специальности управленческого, естественно-научного характера, имеется и большой пласт вакансий без определённых навыков, в том числе в рамках неполной занятости.

4. Имеет ли значение профиль студента или вакансии подходят для всех?

Не смотря на наличие вакансий для всех, работодатель достаточно часто определяет круг специальностей, подходящих для конкретных должностных обязанностей. Поэтому важно направление подготовки студента, но и интересны дополнительные квалификации, в том числе образовательные программы, знание языков, наличие прав, личные сложившиеся достижения и прочее.

5. Какие работодатели заинтересованы в студентах? Это низкоквалифицированный труд, не подразумевающий конкретного роста, или работодатели берут молодых специалистов, чтобы вырастить из них менеджеров?

Работодатель обращает внимание на студентов по многим причинам. Безусловно, важны профессионализм и имеющийся опыт (в рамках учебных практик, подработок и личных достижений), однако студент и выпускник интересен способностью развития и саморазвития, обучаемостью, они обладают большей профессиональной гибкостью, адаптивными способностями, креативностью, потенциалом, не исключают и готовы к переезду, амбициозны, готовностью выкладываться в рабочих проектах, знанием современных технологий (компьютерных, социальных и пр.), и просто важны внешние данные – молодость, красота, здоровье.

Встречаются и работодатели, которые используют такие характеристики для личных выгод: используя энергичность выпускника, выкачивают из него «сливки», после чего на его место берут следующего человека. Однако такие работодатели быстро становятся «известны», и теряют привлекательность вакансий. В таком случае информация о «нерадивом» работодателе распространяется по интернет-ресурсам, личным контактам, различными СМИ, а также наш центр может достаточно достоверно прокомментировать некоторых из таких работодателей.

6. Какие графики предлагают студентам работодатели?

Встречаются различные варианты:

- стандартные 5/2 или сменные – здесь студент должен успевать учиться;
- вечерние смены – студент может реализовать себя после учёбы;
- выходные графики – студент работает по выходным или в свободные по графику учёбы дни;
- свободный график – студент определяет, когда может появляться и, соответственно, получает заработную плату сдельно, по затраченному им периоду времени;
- фрилансер – работа на дому;
- «учебный» график – когда студент, зарабатывает на учёбе, например, при выполнении практико-ориентированных задач или при прохождении практик.

7. Есть ли примеры успешного совмещения работы и учебы?

Да, большинство старшекурсников так или иначе работают, и по результатам их учёбы и качеству дипломных работ можно сделать вывод, что им уда-

ётся всё совмещать. Однако следует учесть наличие у студента обязательных целеполагания, целеустремлённости и высокой степени ответственности. Всё это, кстати, формируется на практике: поработал – получилось – реализуешь дальше. При этом формируется тот важнейший опыт, который так ценится работодателем.

8. Какие документы нужно предоставлять вам в центр, чтобы «встать на биржу труда»? Как быстро находится работа? Как происходит подбор работы для студента?

Для поиска работника через Региональный центр содействия трудоустройству необходимо предоставить официальную заявку, образец которой размещён на сайте РЦСТ. В ней можно отразить всю полноту информации, однако ряд позиций, обязательных к заполнению, в целом дадут потенциальному соискателю полную картину.

Закрывание вакансии – дело мало предсказуемое: практика показывает, что это может произойти мгновенно, а может тянуться и год.

Отклик на вакансию происходит по нескольким направлениям:

- используется банк вакансий;
- через интернет-ресурсы РЦСТ;
- через объявления центра, размещаемые в оперативном режиме по вузу;
- по каналам внутренней связи с институтами и кафедрами;
- через открытие информационные каналы, имеющиеся в центре: с городским и областным Центром занятости; с рекрутинговыми организациями.

9. Сколько стоит услуга по подбору работы в вашем центре?

Поиск работы для студента и выпускника абсолютно бесплатен, причём возможны и работают дистанционные каналы – явка в сам центр не обязательна.

Работодатель также предлагает свою вакансию на безвозмездной основе. Для интенсификации процедуры закрытия вакансии возможны и договорные отношения РЦСТ с работодателем.

Список литературы

1. Бирюкова Н.Ю. Комплекс направлений в работе РЦСТ как инноватика содействия трудоустройству молодёжи // VII региональная молодёжная научно-практическая конференция ТулГУ «Молодёжные инновации»: сборник докладов / под общей ред. д-ра техн. наук, проф. Е.А. Ядыкина: в 3 ч. Тула: Изд-во ТулГУ, 2013. Ч. III. С. 16-17.

2. Морозов В.Б. Аспекты трудоустройства в ТулГУ // Молодежный вестник Политехнического института: сб. статей. Тула: Изд-во ТулГУ, 2012. С. 18.

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

УДК 331.53:378

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ ТУЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

*Мужилова Л.А., магистрант, старший инспектор ОАИУ ИМО ТулГУ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»*

Основная проблема послевузовского выпуска студентов это устройство на работу не по специальности. Вполне вероятно, основная причина – фактор несоответствующей ожиданием заработной платы, а также последствия финансовых кризисов, которые сократили предложения на трудовом рынке. Молодежь не совсем осознанно выбирает свое будущее профессиональное направление при поступлении в вузы. В процессе обучения в большинстве случаев происходит осознание того, что выбор пал не на ту профессию.

Но, можно отметить, что, несмотря на все трудности, в ТулГУ проблема трудоустройства молодых специалистов успешно решается. Некоторые студенты старших курсов начинают работать. Они могут работать не по своему профилю, но, в то же время, близком к нему.

Необходимо активное развитие деятельности по содействию трудоустройству выпускников вузов Тулы – проведения ярмарок вакансий, встречи с работодателями различных предприятий, проведение стажировок.

Задачами Центров занятости при вузах должны являться: активное взаимодействие с предприятиями, имеющих статус работодателя для будущих выпускников; сотрудничество с территориальными органами службы занятости населения, общественными организациями по проблемам трудоустройства молодых специалистов; анализ информации о тенденциях развития рынка труда; формирование базы данных о доступных вакансиях для выпускников ТулГУ; содействие временной занятости обучающихся.

В связи с Проставлением Правительством ТО от от 30 октября 2013 г. № 605 об утверждении государственной программы Тульской области «Содействие занятости населения Тульской области можно отметить, что основной целью этой программы является Обеспечение развития рынка труда в соответствии с потребностями экономики Тульской области и улучшение условий и охраны труда работников организаций, расположенных на территории Тульской области. А на активную политику занятости населения составит на 2016 год – 529563,0 тыс. руб. [1]. Выполнение этой программы должно позволить обеспечить стабильную ситуацию на рынке труда Тульской области и снижение уровня общей безработицы до 4,0 % в 2020 году [1].

Хочу отметить, что учитывая относительно невысокий уровень затрат на мероприятия в области содействия занятости трудоустройства выпускников вузов, планируется сохранить этот уровень в ближайшие годы.

Список литературы

1. Постановление от 30 октября 2013 г. N об утверждении государственной программы ТО «Содействие занятости населения Тульской области» (в ред. Постановления правительства Тульской области от 02.04.2014 N 168).

УДК 331.53:331.108.3:378.18

**ИННОВАЦИОННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ЦЕЛЕВОГО ПОЛУЧЕНИЯ
СТУДЕНТАМИ НАВЫКОВ И ОПЫТА, СПОСОБСТВУЮЩИХ ИХ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*Радченко С.А., докт. техн. наук, профессор,
Просперова Н.В., начальник центра профориентации,
довузовской подготовки и содействия трудоустройству выпускников
ФГБОУ ВПО «Тульский государственный педагогический университет
им. Л.Н. Толстого»,*

*Радченко С.С., начальник отдела по работе с партнерами
Тульский филиал ПАО «Мобильные ТелеСистемы»*

Проблема повышения качества обучения студентов с целенаправленным получением ими важных для трудоустройства и работы знаний, практических навыков и умений, опыта и стажа работы очень актуальна [1-5], так как:

- эффективность работы вузов оценивают по проценту выпускников очной формы обучения, обратившихся на биржу труда за первый год;
- применяя лишь традиционные методы обучения, трудно обеспечить получение студентами нужных работодателям практических навыков и умений;
- отсутствие четких планов на будущее снижает их мотивацию к учебе.

Для повышения эффективности профориентации, подготовки студентов к трудоустройству и адаптации их на рынке труда необходимо выяснить, что этому мешает, и создать условия для быстрого и массового улучшения ситуации.

С этой целью в ТГПУ им. Л.Н. Толстого 2 года анкетировалось большинство студентов 3 курса очной формы обучения [1, 2] и в итоге было установлено:

- многие весьма абстрактно представляют свои должностные обязанности на будущей работе, а также какие знания и практические навыки им нужны;
- большинство студентов плохо представляют требования работодателей к соискателям, имеют слабое представление о том как вести себя на собеседованиях;
- многие не видят тесной взаимосвязи своих специальностей, будущего трудоустройства и зарплаты, не понимают причин проблем при поиске работы;
- родители студентов редко контролируют их учебу и/или помогают им;
- как правило, только для 10-15 % из заполнивших анкеты студентов родители вместе с ними принимают участие в поиске работы (чаще это руководители и предприниматели);
- подавляющее большинство студентов хотели бы получать важные для лучшего трудоустройства знания, практические навыки и опыт, но не хотят тратить для этого свое дополнительное время;
- мало кто из студентов может сам целенаправленно готовиться к получению «работы мечты», даже когда говорит о желании этого.

Только традиционными методами обучения трудно обеспечить получение студентами нужных работодателям практических навыков и умений, а отсутствие четких планов на будущее снижает их мотивацию к учебе.

В связи с этим в результате наших многолетних исследований [1-5] подготовлена возможность улучшить ситуацию без дополнительных финансовых затрат и изменений учебных планов и рабочих программ дисциплин на основе целенаправленной совместной деятельности Центра профориентации, довузовской подготовки и содействия трудоустройству выпускников ТГПУ им. Л.Н. Толстого и созданной ТГПУ им. Л.Н. Толстого в соответствии с Федеральным законом от 02.08.2009 № 217-ФЗ инновационной фирмы (ООО Инновационно-внедренческое учебно-производственное предприятие «Энергосбережение, безопасность жизнедеятельности, экономия», сокращенно – ООО ИВУПП «ЭБЖЭ») как инновационного «Центра карьеры».

Это позволит за счет использования малозатратного организационно-экономического метода [2-5] и лучшего опыта ведущих зарубежных стран и знаменитых Кембриджского и Лидского университетов Великобритании в области целевой подготовки школьников и студентов по индивидуальным траекториям к хорошему трудоустройству и к более успешной карьере:

1 – предоставить возможность всем заинтересованным в этом студентам любых факультетов, специальностей и курсов повысить их шансы на успех за счет лучшего использования потенциала вуза;

2 – значительно повысить качество обучения студентов на основе:

- усиления их мотивации учиться по важным для будущего курсам;
- квалифицированной разработки и реализации индивидуальных целевых программ, позволяющих им на практике проверить себя на выбранной работе;
- более ранней и эффективной профориентации с выбором студентами привлекательных должностей и целевым получением нужных работодателям знаний, практических навыков и опыта при учебе;

3 – научить студентов планировать и обеспечивать свою целевую подготовку к получению «работы мечты» и к успешной карьере;

Разработка методических рекомендаций [4] и ряд других выполненных работ создали условия для того, чтобы такой инновационный «Центр карьеры» эффективно работал, позволяя всем заинтересованным студентам лучше учиться и целенаправленно готовиться к получению хорошей работы и успешной карьере, получая нужные практические навыки, опыт и стаж работы без пропусков занятий и зарабатывая на основе лучшего использования потенциала ТГПУ им. Л.Н. Толстого.

В результате этого такой инновационный «Центр карьеры» позволит:

- предлагать всем студентам и обеспечивать два возможных варианта обучения: 1 – традиционное; 2 – по индивидуальным траекториям с учетом мирового опыта, повышая шансы на успешную карьеру (за счет получения важных знаний, практических навыков и опыта) и зарабатывая при этом;

- быстро превратить ряд преподаваемых дисциплин в инновационные учебно-исследовательско-профориентационные с эффективным обучением и

массовой научно-исследовательской работой студентов по индивидуальным траекториям и с их целевой подготовкой к лучшему трудоустройству;

- создать эффективную инновационную систему массовой целевой подготовки молодежи к успешной карьере за счет индивидуализации их обучения с использованием потенциала ТГПУ им. Л.Н. Толстого.

Для этого предлагается следующий комплекс мероприятий:

1 – знакомить абитуриентов и их семьи с возможностями целенаправленно готовиться к успешной карьере при учебе в ТГПУ им. Л.Н. Толстого с любого курса с учетом лучшего мирового опыта на основе обучения по индивидуальным траекториям;

2 – обеспечить изучение всеми студентами с первого курса методических рекомендаций [4], знакомя их с возможными в будущем проблемами получения хорошей работы и зарплаты в целях повышения их мотивации лучше учиться;

3 – использовать в профориентационной работе и в учебном процессе новый вид инновационного многоцелевого тренинга [5] для студентов любых факультетов и курсов, что позволит применять организационно-экономический метод улучшения обучения и конкурентоспособности молодежи [2-5], помогая каждому получать в любое удобное время без пропусков занятий ряд практических навыков и опыт по выбранным дисциплинам с учетом интересов, способностей и планов на будущее любого студента;

4 – оказывать всем заинтересованным студентам, школьникам и их семьям квалифицированную практическую помощь в целях раннего выбора подходящих им видов работ и дисциплин, которые им будут особенно нужны;

Методические рекомендации [4] и готовящиеся нами новые практические методические рекомендации «Практические навыки и опыт для безопасности жизнедеятельности и трудоустройства» следует применять прежде всего при обучении студентов и школьников безопасности жизнедеятельности, так как:

- проблема обеспечения безопасности молодежи при трудоустройстве и работе в небюджетной сфере является при рыночной экономике по ряду причин одной из самых актуальных;

- «Основы безопасности жизнедеятельности» школьники изучают много лет, а курс «Безопасность жизнедеятельности» изучают в первом семестре, что позволяет эффективно использовать это для профориентации и повышения мотивации к изучению предметов, нужных для их лучшего трудоустройства;

- эти методические рекомендации помогут обучаемым и их родителям заранее узнать о возможных проблемах при трудоустройстве и избежать их.

В результате этого после первого семестра каждый студент имеет возможность выбирать три варианта подготовки к будущей работе:

1 – продолжать учиться традиционно, мало готовясь к трудоустройству;

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

3 – максимально использовать потенциал вуза для целевой подготовки к трудоустройству и карьере.

Список литературы

1. 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, 12-15 февраля 2013 г.). Тула, Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2013. С. 384-390.
2. Радченко С.А., Радченко С.С. Проблемы охраны труда и трудоустройства молодежи и инновационный малозатратный метод их решения // Технологическое образование: достижения, инновации, перспективы: межвуз. сб. ст. XVI Междун. науч.-практ. конф. (Тула, 17-20 февраля 2015 г.). Тула, Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2015. С. 439-444.
3. Радченко С.С. Инновационный организационно-экономический метод улучшения обучения и воспитания молодежи // Современная экономика: проблемы и решения. 2014. № 9. С. 74-86.
4. Планирование и обеспечение успешной карьеры выпускника: Метод. рекомендации для студентов всех специальностей / С.П. Будникова [и др.]. Тула: Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2015. 262 с.
5. Радченко С.С., Радченко С.А. Инновационный «Центр карьеры» - возможность без затрат улучшить обучение, доход и трудоустройство студентов и аккредитационные показатели вуза // Обеспечение качества учебного процесса: традиции и инновации: материалы XLII учеб.-метод. конф. проф.-препод. состава, аспирантов, магистрантов, соискателей ТГПУ им. Л. Н. Толстого. Тула, Изд-во ТГПУ им. Л. Н. Толстого, 2015. С. 221-224.

УДК 331.53

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯМИ РЕКЛАМЫ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

Рыжкина М.И., студент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

В настоящее время ситуация на рынке труда осложнена, в большей степени, тем, что ликвидация системы государственного распределения лишила учебные заведения обратной связи и ответственности за подготовку специалистов. Также наблюдается несоответствие специалистов, выпускаемых учреждениями профессионального образования, требованиям рынка труда. Это обусловило, с одной стороны, определение в рамках профессиональных учреждений мер по содействию трудоустройству студентов и выпускников, в частности, сотрудничество с работодателями и обращение их внимания к данной деятельности (например, приглашение представителей различных предприятий на научно-практические конференции, на «День открытых дверей», устройство студентов на производственную практику в доступные организации), с другой стороны, использование организациями-работодателями различных технологий для привлечения специалистов, разработку стратегий формирования приверженного к компаниям кадрового резерва из студентов и выпускников учрежде-

ний профессионального образования, соответствующего долгосрочным потребностям компании в человеческих ресурсах.

Одним из наиболее популярных методов привлечения студентов и выпускников работодателями является реклама, различные ее типы. Так, в рамках проведения многими учреждениями профессионального образования ярмарок вакансий с участием предприятий и организаций, заинтересованных в молодых специалистах, работодатели часто используют печатную рекламу: буклеты, брошюры, листовки, информационные плакаты и объявления с информацией о доступных вакансиях.

Рекламные материалы оказывают значительное влияние на трудоустройство студенческой молодежи и выпускников, информируя их о существующих вакансиях, мобилизуя для поступления на предпочитаемую должность, адаптируя к новым условиям занятости, формируя положительное представление об организации – работодателе. Реклама воздействует целенаправленно, конструируя у студентов и выпускников предпочтения к выбору данной профессии, а, следовательно, к трудоустройству именно в этой компании.

Следует отметить, что эффективность применения рекламы для привлечения профессиональных кадров в конкретную организацию зависит от качества разработки рекламной продукции. Рекламное сообщение должно выстраиваться по следующему алгоритму: «внимание – интерес – желание – действие», что предполагает расширить возможности рекламы от простого информирования до проявления активности субъектов.

Реклама о вакансиях распространяется также посредством телевизионных и печатных СМИ (бегущая строка на экранах телевизоров и объявления в газетах), что способствует большему охвату целевой аудитории, вовлечения значительного количества выпускников.

Таким образом, реклама становится эффективным средством в содействии трудоустройству и адаптации студентов и выпускников к рынку труда. Благодаря правильной организации рекламной кампании возможно не просто проинформировать и привлечь новые кадры в организацию, но и сформировать ее положительный имидж, расширить ее целевую аудиторию.

УДК 331.5

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

Симченко Н.А., докт. экон. наук, профессор,

Романюк Е.В., канд. экон. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»

Занятые граждане являются одной из главных характеристик регионального рынка труда и определяют социально-экономическое развитие Республики Крым. Среди множества категорий граждан на рынке труда особое место отводится молодежи занятости. Молодежь обладает особыми трудовыми качествами и способностями. Ученые Суворова В.В., Мезенцев Ю.М. подчеркива-

ют, то молодежь является достаточно большой социально-демографической группой и выступает основным источником обновления трудового потенциала страны [2]. Ежегодно в Республике Крым учебные заведения выпускают в среднем свыше двадцати тысяч дипломированных квалифицированных работников. После окончания учебы в средних и высших учебных заведениях, молодые специалисты приходят на рынок труда с целью трудоустройства. Они предлагают свои услуги труда работодателям, желая найти подходящую престижную, с материальным достатком работу. Однако не всегда молодые специалисты находят соответствующий спрос на полученную специальность и остаются невостребованными на рынке труда Республики Крым. С одной стороны, большинство из них не имеют возможности трудоустроиться по приобретенной специальности, а с другой стороны, на региональном рынке труда спрос на представителей многих профессий не удовлетворяется, а по некоторым профессиям и вовсе испытывается острый дефицит специалистов. На рынке труда молодые специалисты являются социально-незащищенной категорией граждан и наиболее экономически активной частью населения, которым присущи индивидуальная интеллектуальная активность и особые предпринимательские способности. По сравнению с другими возрастными категориями трудоспособного населения молодежь имеет достаточно большие и существенные преимущества, во-первых, молодежь обладает наиболее продолжительной по времени трудоспособностью, во-вторых, крепкое физическое здоровье, терпеливость и выносливость, в-третьих, высокий уровень образования, в-четвертых, внутренняя и внешняя миграционная и профессионально-квалификационная мобильность. Однако, не смотря на преимущества молодых людей, в настоящее время молодежная безработица является одной из главных проблем в сфере занятости региона.

По мнению Никитиной А.В., Епраносян А.А. причиной такой «дискриминации» молодежи на рынке труда объяснимы: у молодых специалистов отсутствуют профессиональные навыки в изучаемой профессии. Второй не менее важной причиной безработицы молодежи является то, что квалификация молодых специалистов не соответствует требованиям рынка труда и самого работодателя. К тому же, сама эта категория рабочей силы является причиной безработицы, так как молодежь не устраивает низкий уровень заработной платы, медленное продвижение по службе [1].

Обратим внимание, что на рынке труда региона среди безработных граждан значительную долю занимает молодежь в возрасте до 35 лет – это в основном выпускники школ, профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений, поскольку большинство из них получают свободное распределение для трудоустройства и впервые ищут работу. Кроме этого, низкая информированность школьников и абитуриентов о состоянии и динамике рынка труда, о спросе на конкретные профессии, о выборе «престижных» специальностей приводит к выбору специальности, по которой возможно они не смогут трудоустроиться в будущем после окончания обучения.

Развитие сфер экономики, а в частности, рекреационно-туристической сферы, которая направлена на обслуживание туристов региона, требуют нали-

чие на рынке труда квалифицированных специалистов. Современный рынок образовательных услуг оказался не подготовлен к изменениям спроса на рынке труда. Несмотря на то, что высшим учебным заведениям разрешается менять существующие программы в процессе адаптации под работодателей, учебные заведения продолжают выпускать молодых специалистов по таким «престижным» специальностям как: «бухгалтерский учет и аудит», «программирование», «правоведение», «банковская деятельность», «финансы», «экономика предприятия», «международная экономика», которые вызывают перенасыщение рынка труда данными специальностями. После окончания учебных заведений выпускники не могут найти себе желаемую работу по полученной «престижной» специальности и становятся на учет в центр занятости. Это связано с тем, что рынок труда перенасыщен работниками и спрос на эти вакансии низкий, и в результате происходит переизбыток предложения. Кроме этого, объемы и структура государственного заказа на подготовку кадров не соответствуют современному состоянию и перспективному развитию рынка труда. Регулированием занятости молодежи занимается центр занятости. По данным центра занятости на рынке труда региона спросом пользуются определенные виды рабочих и инженерных профессий. Однако данные профессии не пользуются спросом у молодых людей. Молодые люди считают, что по рабочим специальностям выплачивается невысокая заработная плата. Поэтому рабочие специальности на современном рынке для молодежи утратили свою привлекательность.

Следует подчеркнуть, что еще не достаточно достигнут необходимый уровень взаимодействия между учебными заведениями и работодателями. Сотрудничество профессиональных учебных заведений и работодателей является недостаточно развитым. Учебные заведения предлагают абитуриентам так называемые «престижные» специальности, которые они хотят оплатить и освоить, а не те, которые в первую очередь необходимы потенциальным работодателям в регионе.

Отсутствие сбалансированности потребности рынка труда и образовательных услуг приводит к тому, что государство сначала затрачивает денежные средства, чтобы обучить студентов по специальности, которая в дальнейшем не будет пользоваться спросом на рынке труда, а в последствие центру занятости приходится переобучать выпускника того или иного учебного заведения, который не нашел работу и стал безработным, и соответственно государство затрачивает повторные денежные средства на переобучение. Молодые специалисты, подготовленные учебными заведениями, в достаточной мере не соответствуют современным потребностям рынка труда, во-первых, из-за слабого государственного регулирования в сфере профориентации абитуриентов по таким профессиям, которые пользуются спросом на рынке труда; во-вторых, недостаточный уровень взаимодействия между учебными заведениями и работодателями; в-третьих, по причине недостаточных знаний выпускников учебных заведений. Кроме этого, выпускники учебных заведений не соответствуют предлагаемым рабочим местам работодателей в связи с отсутствием практических навыков работы. Сегодня в учебных заведениях требуется в совершенст-

вовании и модернизации материально-техническая база для соответствия современным требованиям потребностям экономики региона.

На рынке труда наблюдается слабая конкурентоспособность молодежи по отношению к другим работникам, которая выражена в основном недостатком профессиональных знаний, основ социально-правовых, трудовых и экономических отношений, отсутствием необходимой квалификации, трудовых навыков и практического опыта работы. В современных экономических условиях молодые специалисты слабо адаптируются к окружающей среде, желают сразу трудоустроиться на престижную работу по своей полученной специальности, с достойной заработной платой, благоприятными условиями труда и карьерным ростом. Молодые люди, которые заканчивают учебные заведения и выходят на рынок труда идеализируют свою будущую трудовую деятельность, а когда сталкиваются с реальным состоянием дел на рабочем месте, то не всегда их устраивает предлагаемая работа. Чем дольше молодой специалист находится в поиске подходящей работы, тем утрачивается ценность обретения профессионального мастерства, готовность овладеть новой профессией.

Сегодня затрудняет трудоустройство молодых специалистов то, что со стороны работодателей выдвигаются очень высокие требования к будущему претенденту, выраженные в достаточно высоком образовательном, профессионально-квалификационном уровне. Работодатели иногда отказываются от услуг молодых специалистов и в основном преимущество при принятии на работу отдают квалифицированным специалистам, имеющим практический опыт и стаж работы. К тому же работодатели не хотят нести дополнительные организационные и финансовые потери, связанные с профессиональным обучением или переобучением молодых кадров.

Обобщая изложенное выше, можно выделить следующие проблемы, препятствующие трудоустройству молодых специалистов: низкая информированность школьников и абитуриентов о состоянии и развитии рынка труда; полученная «престижная» специальность не соответствует реальному спросу работодателей; недостаточный уровень взаимодействия между учебными заведениями и работодателями; отсутствие у молодых специалистов знаний, основ социально-правовых отношений, необходимой квалификации, трудовых навыков и практического опыта работы; слабая адаптация к окружающей среде; высокие профессиональные требования у работодателей к будущему наемному работнику; нежелание работодателей нести дополнительные организационные и финансовые расходы, связанные с профессиональным обучением и переобучением молодых кадров.

Отметим, что одним из основных факторов, влияющих на занятость граждан в регионе, является ее сезонный характер: в сельских районах это связано с посевом и уборкой урожая, а на побережье – с курортно-рекреационной деятельностью, которая является основным денежным источником поступления, как в бюджет республики, так и доходов граждан. Так, в городах Крыма, начиная с весенних месяцев, растет уровень трудоустройства незанятых граждан, в связи с тем, что увеличивается количество вакансий в сфере обслуживания, санаторно-гостиничного бизнеса, а также в агропромышленном секторе экономи-

ки. Сезонные работы в основном не устраивают молодежь, которые предпочтение в основном отдают постоянному рабочему месту.

Итак, сегодня одна из главных проблем выступает недостаточная информированность молодежи о реальном положении рынка труда региона, о вакантных рабочих местах на предприятиях, организациях региона, о том, какие профессии пользуются наибольшим спросом. Чтобы помочь выпускникам общеобразовательных заведений спланировать свое профессиональное будущее, выбрать профессию или специальность специалистам необходимо компетентно проводить работу по профессиональной ориентации, которая должна быть направлена на повышение социальной активности молодежи, на формирование у молодых людей объективного мотивационного трудового поведения, желанием овладеть востребованной профессией на рынке труда. Несмотря на то, что государственные органы постоянно разрабатывают и внедряют мероприятия, направленные на преодоление молодежной безработицы, проблемы трудоустройства молодежи в полном объеме не решены, поэтому трудоустройство молодых специалистов, как значительной составляющей рынка труда, занимает ключевое значение.

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

Список литературы

1. Никитиной А.В., Епраносян А.А. Безработица как социально-экономическое явление в современной России // Общество: политика, экономика, право. 2013. № 4. С. 102-105.

2. Суворова В.В., Мезенцев Ю.М. Эффективная занятость молодежи как условие перехода к инновационной экономике: сущность, институциональные предпосылки формирования // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2010. №1. С. 268-279.

УДК 331.5

АСПЕКТЫ ВРЕМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ В ТУЛЬСКОМ РЕГИОНЕ

Синёва Т.Н., студент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Трудоустройство студентов Тульского государственного университета, имеющих гражданство не Российской Федерации является важным аспектом жизни таких обучающихся. Причины этого в следующем:

Во-первых, материальная причина, позволяющая студенту подработкой поддержать своё положение. Для обучающихся по государственной программе, когда присутствует стабильная поддержка, дополнительные материальные влияния не могут быть не привлекательными в условиях современного потребительского общества.

Во-вторых, для студентов, проживающих на чужой для них территории, возникает вопрос времяпрепровождения, которое не должно ограничиваться учебным процессом. В этом случае возникает задача деятельности с потенциальными дополнительными благами. Таким образом, самореализация через временную занятость решает эту задачу.

В-третьих, возникают задачи адаптационного характера. Студенты, имеющие отличную национальную идентификацию, в стране проживания подстраиваются, привыкают, вливаются в новые для себя условия. Интенсивность этого процесса повышается в условиях контактов по решению конкретных производственных заданий. Временная занятость позволяет отрабатывать навыки языка, традиционные схемы коммуникации и прочее.

В-четвёртых, студенты-иностранцы выполняют конкретные производственные задачи, получая, таким образом, незаменимый опыт и навыки, формируют профессиональные компетенции, даже если они условно далеки от имеющихся специализаций.

При этом дополнительной выгодой для работодателя выступает языковая образованность таких студентов.

Как видно, такое простое состояние как временная занятость, что наиболее соответствует статусу студента, даёт достаточно много положительных моментов к развитию студента, его личности, его компетенций.

В Тульском государственном университете функционирует Региональный центр содействия трудоустройству (РЦСТ), который информирует и предлагает студентам большой перечень всевозможных вакансий временного содержания, на уровне фриланса (удалённой работы), а также занятости в каникулярный период. Имеющиеся информационные стенды расположены во всех корпусах вуза, в том числе в общежитиях для иностранцев, что позволяет удобно знакомиться с карьерными перспективами.

Однако трудоустройство иностранных студентов несёт и много трудностей. В первую очередь для работодателя возникает проблема юридического оформления трудоустройства. Вопросы решаются договорными отношениями, хотя и встречаются варианты без официальной занятости, но они имеют потенциальные риски для студентов, что, безусловно, формирует варианты окончательного решения вопроса: работать или нет?

Основными вакансиями являются работы в опросных центрах, в менеджерских офисах, в сфере обслуживания, но в тот же момент встречаются и работы по IT-профилю, в технических службах и пр.

Дополнительно распространена работа в организациях, которыми владеют и/или управляют лица, имеющие или имевшие иностранное гражданство.

В любых вариациях самореализация студентов-иностранцев через их временную занятость является положительным элементом. В Тульском государственном университете это достаточно распространённая практика, которая поддерживается и имеющимися в вузе структурами, например – РЦСТ. Результат положителен также и работодателю.

УДК 378

**ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ
СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.
ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Скоробренко И.А., студент

ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет»

Реалии современной жизни, ее динамичность и многозадачность, политические и экономические изменения, происходящие в мире и отдельно взятых странах, порождают ряд проблем, неразрывно связанных с психологией трудовых отношений. Одной из таких проблем психологии труда, актуальных на сегодняшний день, стала профессиональная миграция молодых специалистов. Данное явление достаточно ярко проявляется в трудовой сфере общественной жизни. Число выпускников высших учебных заведений, работающих не по специальности, ежегодно возрастает. Эта тенденция приводит к нехватке трудовых ресурсов в одних сферах деятельности, и в то же время к их переизбытку в других.

Проблема профессиональной миграции вызывает широкий интерес ученых. Она рассматривается ими с самых разных позиций – психологической, педагогической, социологической, экономической, политической, культурологической, аксиологической. Наиболее подробно и широко данная проблема раскрывается в трудах Б.А. Артеменко, А.В. Батаршева, С.В. Бочкарникова, Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Н.С. Пряжникова, А.Ю. Рожковой, Л.В. Сибилевой и других ученых.

Обзор литературы по данной проблеме свидетельствует о том, что она в целом достаточно молода, а ее появление восходит в основном к 1990-м годам прошлого века. Возникновение данной проблемы обусловлено распадом СССР, новыми политическими, социальными и экономическими явлениями в жизни страны, повлекшими разрушение системы «работы по распределению». Неслучайно С. Н. Бочкарников отмечает, «осмысление проблемы профессиональной самоидентификации личности обусловлено процессами трансформации, которые происходят на всем постсоветском пространстве» [1]. Сегодня выпускники вузов – молодые специалисты вынуждены сталкиваться с условиями рыночной экономики, жесткой конкуренцией на рынке труда, справиться с которыми способен не каждый.

Кроме того, распад СССР и падение «железного занавеса» сделали возможными свободный выезд выпускников и их работу за границей, многие из которых покинули пределы Российской Федерации с целью постоянной работы за рубежом. Это приводит к уменьшению количества трудовых ресурсов России, оттоку высококвалифицированных специалистов за рубеж, «утечке мозгов». Данные явления особенно ярко характеризуют процесс профессиональной миграции выпускников высших учебных заведений.

Также в информационном обществе с постепенно развивающейся рыночной экономикой наблюдается рост спроса на профессии информационного и обслуживающего труда, в то время как престиж и авторитет рабочих профессий

неуклонно падает. Как справедливо отмечает А. Ю. Рожкова, профессионально-квалификационная структура занятых за последние 10 – 15 лет существенно изменилась и это обусловлено “во-первых, снижением доли инженерно-технических специалистов всех профилей и рабочих индустриальных профессий (металлообработчиков, текстильщиков, отдельных групп строителей) в результате спада производства, во-вторых, увеличением численности финансистов, управленцев, работников, имеющих новые профессии в сфере услуг и в отраслях рыночной инфраструктуры” [4].

Конкретного определения термина «профессиональная миграция» нам найти не удалось. Под термином «профессиональная миграция молодых специалистов» мы понимаем переход (лат. *migratio*, от *migro* — перехожу, переселяюсь) выпускника из сферы профессиональной деятельности по специальности, полученной в учреждении высшего или среднего профессионального образования в другую область трудовой деятельности, не соответствующую специальности, обозначенной в дипломе об образовании.

Рассматриваемая нами проблема достаточно глубоко анализируется в трудах Е. А. Климова. Неслучайно ученый отмечает, что “образы самосознания человека (наряду с образами окружающего мира) – необходимая основа целесообразной регуляции, саморегуляции его трудовой деятельности и взаимодействия с окружающим. Ведь это взаимодействие существенно определяется тем, как человек понимает свое место среди людей, за кого себя принимает, что думает о том, как он выглядит “в глазах” окружающих” [3]. Как показывают наблюдения, не всем молодым специалистам удается гармонизировать их взаимодействие с профессиональной средой и полноценно войти, углубиться в профессию, найти возможность самореализации в ней. Данный факт также можно рассматривать как одну из причин, порождающих профессиональную миграцию среди выпускников учреждений профессионального образования.

На факультетах иностранных языков и коррекционной педагогики Челябинского государственного педагогического университета нами было проведено анкетирование по методике изучения профессиональной направленности (определение профессионально ориентированного типа личности), в основе которой лежит концепция, предложенная Дж. Холландом. Анализ ответов респондентов дает основания полагать, что профессиональный выбор сделан большинством студентов осознанно и в большинстве случаев определяет профессиональную направленность выпускников педагогического вуза. Однако имеются основания полагать, что число студентов, подверженных воздействию процессов профессиональной миграции, также достаточно велико. Это подтверждается большим процентом респондентов, обладающих предпринимательским (а не социальным, столь характерным для профессии учителя) типом личности, наличием студентов, обладающих конвенциональным, или стандартным типом личности, который плохо «накладывается» на деятельность учителя. Процессы проблем в профессиональной самоидентификации и профессиональном самоопределении, порождающие дальнейшее развитие процессов профессиональной миграции, связаны зачастую с личностными особенностями человека и выбором профессии, не соответствующей им, а также неопределенно-

стью и навязанностью профессиональной идентичности, проблемами на стадии «кризиса выбора» профессии. Таким образом, результаты анкетирования еще раз подчеркивают, что проблема профессиональной миграции молодых специалистов требует незамедлительного и качественного решения.

В последнее время на локальном, региональном и федеральном уровнях активно проводятся мероприятия, направленные на решение проблемы профессиональной миграции молодых специалистов, которые, к сожалению, часто не приводят к успеху, так как являются недостаточными: трудовая политика еще не полностью совершенна и требует внесения значительных корректив, доработок, на что указывает большое наличие выпускников, работающих не по специальности.

На наш взгляд, для преодоления процессов профессиональной миграции молодых специалистов должны быть приняты следующие меры.

Во-первых, необходимо усиление профориентационной работы в школах, которая заключалась бы в диагностической, прогностической и мотивационной работе с учащимися в свете рассмотрения вопросов о профессиональном самоопределении.

Во-вторых, очевидна необходимость диагностической, прогностической и мотивационной работы со студентами в учреждениях высшего и среднего профессионального образования. Мы рекомендуем проводить диагностику профессиональной идентификации студентов на первом курсе обучения, а также повторную диагностику на последующих курсах обучения. В случае необходимости следует организовывать со студентами коллективную и индивидуальную психологическую работу, направленную на выявление и преодоление проблем, непосредственно связанных с профессиональной самоидентификацией и профессиональным самоопределением. Также в данном аспекте важным нам представляется стимулирование студентов старших курсов к участию в различных студенческих конкурсах профессионального мастерства, способствующих не только активному применению, но и развитию знаний, умений и навыков, полученных как в процессе теоретического обучения в учреждениях профессионального образования, так и в ходе прохождения студентами педагогических практик.

В-третьих, мы полагаем, что выпускники вузов – молодые специалисты нуждаются в поддержке, которая способствовала бы их практическому введению в профессию, адаптации к профессиональной деятельности. Актуальным мы считаем возрождение системы наставничества, которая является одним из наиболее эффективных вариантов сохранения и развития персонала. Внедрение данной системы позволяет не только системно влиять на профессиональный рост и развитие молодых специалистов, но в то же время сохранять в той или иной организации лучших специалистов и сокращать «текучесть» персонала. Кроме того, наставники обычно выполняют воспитательную функцию по отношению к молодым специалистам – влияют на их ценностные установки и идеалы, что особенно важно для профилактики появления процессов профессиональной миграции молодых специалистов.

Большую роль в решении проблемы профессиональной миграции молодых специалистов играет создание системы тьюторского сопровождения на местах работы молодых специалистов, обусловленное возникшей необходимостью индивидуализации процесса профессионального становления молодых специалистов. Такая система тьюторского сопровождения, на наш взгляд, будет способствовать оказанию методической поддержки молодых специалистов и облегчению их адаптации к новому профессиональному статусу.

Также нам представляется необходимым поднятие престижа профессий, где особо остро ощущается нехватка трудовых ресурсов (повышение заработной платы специалистов, увеличение количества льгот и т. д.), что будет способствовать ослаблению процессов профессиональной миграции молодых специалистов.

Мы полагаем, что предложенные нами меры могут стать элементами эффективного решения проблемы профессиональной миграции молодых специалистов.

Список литературы

1. Бочкарников С.В. Профессиональная самоидентификация в сфере предпринимательства студентов вузов: социологическое исследование // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. № 4 (258). Философия. Социология. Культурология. Вып. 23. С. 148-153
2. Диагностика профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособие; сост. Я.С. Сунцова. Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2009. 112 с.
3. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 336 с.
4. Рожкова А.Ю. Качество трудовых ресурсов как показатель эффективной занятости. [Электронный ресурс]. URL: http://en.pskgu.ru/projects/pgu/storage/wg6110/wgpgpu05/wgpgpu_05_02.pdf (дата обращения: 12.06.2015).
5. Сибилева Л.В., Артеменко Б.А. Профессиональное самоопределение студентов педвуза как показатель удовлетворенности выбранной профессией // Вестник Челяб. гос. пед. ун-та. 2013. № 1. С. 141-149.

УДК 331.53

О МЕХАНИЗМАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА

*Смирнова С.Б., начальник отдела организации практик
и содействия трудоустройству выпускников
ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет»*

Вопрос о взаимодействии системы образовательных услуг и рынка труда является предметом исследования многих ученых, как в России, так и за рубежом. Большинство исследователей приходит к выводу, что в данный момент эти системы мало связаны между собой. Рынок труда изменяется с более высо-

кой скоростью, чем образовательная система. Подобное несоответствие в конечном итоге может привести к росту числа безработных среди выпускников образовательных организаций. Невостребованным выпускникам приходится получать дополнительное образование, переквалифицироваться для того чтобы увеличить свои шансы на поиск рабочего места, что ведет к денежным и временным затратам.

Согласно «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» одним из основных условий развития системы образования является обеспечение более эффективного взаимодействия системы профессионального образования с реальным сектором экономики и его реальными потребностями [1]. Одной из основных задач вузов в этой связи является поиск и установление более тесных и эффективных контактов с бизнес-сообществом региона.

В Самарском государственном техническом университете создан отдел организации практик и содействия трудоустройству выпускников, основной целью деятельности которого является создание, поддержание и укрепление связей между университетом, его выпускниками и предприятиями. Отдел на основании Свидетельства Министерства образования и науки РФ имеет статус Регионального центра содействия трудоустройству выпускников Самарской области.

Основными мероприятиями отдела являются: Ярмарки вакансий; Информирование студентов вуза о вакансиях на предприятиях; Анкетирование выпускников; Анкетирование работодателей; Проведение тренингов, мастер-классов, деловых игр; Участие в конференциях и форумах по вопросам содействия трудоустройству выпускников вуза; Проведение экскурсий на предприятия; Проведение региональных семинаров с участием представителей органов исполнительной власти, центров содействия трудоустройству выпускников вузов, молодежных общественных организаций и студентов.

Одним из актуальных направлений работы в настоящее время является совершенствование формы и содержания учебного процесса в зависимости от требований работодателей. Представители предприятий выступают как рецензенты основных образовательных программ, а также работают в качестве внешних совместителей на кафедрах университета. Подобная форма взаимодействия позволяет максимально приблизить учебный процесс к требованиям реального сектора экономики.

В 23 промышленных предприятиях и компаниях организованы базовые кафедры, позволяющие сократить адаптационный период молодых специалистов на производстве. Для повышения уровня профессиональной подготовки выпускников, сокращения времени на производственную адаптацию заключаются договора с предприятиями о сотрудничестве по подготовке специалистов. Предприятия и компании по этим договорам обязуются принимать участие в образовательном процессе в форме производственных практик, подготовки курсовых и дипломных проектов по реальным проблемным темам производства и, самое главное, обязуются трудоустроить выпускников университета по специальности.

Другой формой обеспечения быстрого профессионального продвижения выпускников является подготовка в учебных центрах, созданных ведущими российскими и интернациональными компаниями на базе СамГТУ (УЦ «СамГТУ - Электроцит», УЦ «СамГТУ – SchneiderElectric», ИЦ «Weatherford», УВЦ «СамГУ-ЕМАГ» и др.). Подготовка в центрах ведется на самом передовом промышленном оборудовании с привлечением специалистов высшей квалификации. Выпускники, прошедшие обучение в центрах, как правило, после окончания вуза поступают на работу в базовые компании и имеют значительные конкурентные преимущества при поиске работы.

В 2015 году отделом было проведено исследование «Молодой специалист на рынке труда» в ходе которого было опрошено более 35 наиболее крупных предприятий Самарской области, являющихся основными работодателями для выпускников СамГТУ. Один из вопросов анкеты заключался в выборе наиболее предпочтительных форм взаимодействия между предприятием и университетом (возможен множественный выбор). Наибольшее количество опрошенных - 49% готовы осуществлять непосредственное трудоустройство по заявкам, а также выступать в качестве базы для производственной и преддипломной практики студентов. 43% предприятий готовы направлять своих представителей для участия в защитах выпускных квалификационных работ. 40% работодателей готовы осуществлять целевую подготовку студентов. Кроме того, в качестве перспективных форм взаимодействия были указаны: повышение квалификации сотрудников предприятия на базе университета, участие в разработке образовательных программ, сотрудничество в области проведения научных исследований, учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам, преподавателям, молодым ученым.

Таким образом, проблема взаимодействия представителей реального сектора экономики и образовательных организаций является решаемой при условии установления долгосрочного взаимовыгодного партнерства и осуществлению комплекса действий по подготовке и адаптации в производственном процессе молодых специалистов [2].

Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. №1662-р / Министерство экономического развития Российской Федерации. Москва, 2008. Режим доступа:http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicPlanning/concept/doc20081117_01.

2. Костылева И.Б., Смирнова С.Б. Модель комплексного анализа кадровых потребностей организаций реального сектора экономики региона как первый этап создания системы стратегического партнерства многопрофильного технического вуза и предприятий-работодателей // X Международная научно-практическая конференция «Современные концепции научных исследований». Евразийский Союз Ученых. 2015. №1. С.46-49.

УДК 331.5:378

НАУКА – ОБРАЗОВАНИЕ – ПРОИЗВОДСТВО

*Степанов В.М., д.т.н., профессор, Карницкий В.Ю., к.т.н., доцент
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»*

Научное направление кафедры «Электроэнергетика» – «Энергоэффективность, оптимизация, надежность и диагностика технического состояния электроэнергетических и электротехнических комплексов и систем», реализация которого ведется под девизом – «Наука – Образование – Производство».

Содействие трудоустройству студентов и выпускников кафедры является важнейшей составляющей деятельности кафедры. Для решения этой задачи применяется несколько научно-методических приёмов.

Адаптация к рынку труда студентов начинается на первом курсе при прохождении учебной практики.

Учебная практика студентов 1 курса проходит на учебно – производственных модулях полигона кафедры при Учебно-техническом Центре “Энергоэффективность” ТулГУ, ПКФ “Автоматика” и филиале “Тулэнерго” ОАО “МРСК Центра и Приволжья”, в результате которой они получают II группу допуска по эксплуатации электрооборудования до 1000 В и выше.

Студенты 2, 3 и 4 курсов проходят производственную практику на производственных объектах Центральной генерации Центрального федерального округа, филиала “Тулэнерго” ОАО “МРСК Центра и Приволжья”, Магистральных электрических сетях Центрального федерального округа, в отделах главного энергетика крупных промышленных предприятий г. Тулы и районов Тульской области.

Преддипломная практика студентов 5 курса также проходит на указанных электроэнергетических объектах по письменному согласованию и по договорам. Все студенты работают на оплачиваемых рабочих местах по специальности в соответствии с тематикой дипломного проектирования и выполнения ВКР.

Следует отметить, что в период обучения со 2 курса по 4 курс все желающие студенты обучаются для получения III группы допуска по эксплуатации электрооборудования до 1000 В и выше, что обеспечивает непрерывную их адаптацию в производственной деятельности по месту трудоустройства. Трудоустройство выпускников, как правило, обеспечивается прохождением производственных практик до 5 курса.

Научно-исследовательская работа студентов на кафедре проводится в рамках научно-исследовательских работ кафедры на основе индивидуальной научной работы со студентами. Результаты данной работы используются при выполнении курсовых и дипломных проектов, научно-исследовательской практике магистров, ВКР и в магистерских диссертациях. Студенты и магистры, выполняющие научные и конструкторские работы, входят в состав научных коллективов кафедры, выполняющих хоздоговорные работы и гранты. За последние годы студенты участвовали в разработке энергетических паспортов и программ энергоэффективности ОАО «Конструкторского бюро приборострое-

ния», ОАО «Трансмаш», Алексинские электрические сети и ТулГУ с последующим их утверждением в Министерстве энергетики РФ.

Участие студентов в этих работах позволило кафедре в последующем трудоустроить ряд выпускников на выше указанные предприятия.

Традиционно студенты и магистры кафедры участвуют в Международных и Всероссийских научно-технических конференциях и специализированных выставках, в конкурсах на лучшую научную и конструкторскую работы и в подготовке материалов для подачи заявок на патенты, что позволяет им успешно адаптироваться к рынку труда.

Результаты НИР преподавателей и студентов кафедры регулярно публикуются в центральных научных трудах, в том числе в «Известиях ТулГУ, серия «Технические науки», докладываются на Международных и Всероссийских научно-технических конференциях, экспонируются на специализированных выставках, внедряются в учебный процесс и используются на производстве и получают медали, дипломы и грамоты.

Одним из важных направлений содействующих трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников кафедры является организация студенческих строительных отрядов, работа которых соответствует профилю профессиональной подготовки.

В 2014 г. кафедрой совместно с филиалом «Тулэнерго» ОАО «МРСК Центра Приволжья», организовано два студенческих отряда «Энергетик-1» и «Энергетик-2» для работы на объектах «Электрические сети РФ» в рамках Тульской области, которые заняли по итогам работы высокие места и поощрены поездкой в Крым, а также участвовали в подведении итогов результатов работы студенческих строительных отрядов РФ в Кремле в г. Москва.

Ряд студентов 4 и 5 курсов участвующих в работе ССО получил приглашения для трудоустройства в ООО «Ион» и ЗАО «Тульская механизированная колонна 46» на объектах которых работали отряды «Энергетик-1» и «Энергетик-2».

Опираясь на опыт организации ССО, для адаптации к рынку труда кафедрой в 2015 году совместно с филиалом «Тулэнерго» ОАО «МРСК Центра Приволжья» создан студенческий отряд «Энергетик» из студентов первого и второго курса который работал на объектах ПО «Тульские электрические сети». Результатами работы стало получение студентами практических знаний и адаптации к рынку труда в современных условиях.

Кафедра поддерживает тесный контакт с работодателями и ежегодно проводит мониторинг трудоустройства выпускников и встречи на кафедре студентов и работодателей, где большое внимание уделяется не только зарплате, но и династиям электроэнергетиков и энергетиков.

Список литературы

1. Технология поиска работы и трудоустройства. А.М. Корягин [и др.]: учебное пособие. 2-е изд., перераб. М.: Академия, 2013. 107 с.

УДК 331.53

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ – ОСНОВНОЙ ОРИЕНТИР,
ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ВЕДУЩЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ
И РАБОТЫ ГПОУ ТО «ТЕХНИКУМ ТЕХНОЛОГИЙ ПИЩЕВЫХ
ПРОИЗВОДСТВ»**

*Столярова Е.В., начальник отдела прикладных квалификаций
ГПОУ ТО «Техникум технологий пищевых производств»*

Одним из показателей эффективности работы любого образовательного учреждения является востребованность его выпускников.

Востребованность выпускников ГПОУ ТО «Техникум технологий пищевых производств» - один из основных объективных и независимых показателей качества подготовки специалистов для предприятий общественного питания г. Тулы, Тульской области и других областей Центрального региона РФ. Удельный вес численности выпускников трудоустроившихся и работающих по основным профессиям в течение не менее 2-х лет по окончании представлен в таблице.

Удельный вес численности выпускников трудоустроившихся
и работающих по освоенным профессиям в течение не менее 2-х лет

Профессия	2013 год	2014 год
«Повар, кондитер»	75,1%	76,2%
«Продавец, контролер-кассир	79%	80,4%
«Делопроизводитель»	63%	65,2%

Функции по организации трудоустройства, развитию социального партнерства и повышению степени востребованности выпускников на рынке труда возложены на отдел прикладных квалификаций – одного из структурных подразделений ГПОУ ТО «ТТПП».

Для достижения этой цели отдел осуществляет:

- сотрудничество с предприятиями и организациями общественного питания г. Тулы и области;
- взаимодействие с общественными организациями и объединениями заинтересованными в улучшении трудоустройства выпускников на рынке труда;
- мониторинг информации о состоянии и тенденциях рынка труда;
- формирование в техникуме банка вакансий;
- проведение и участие в организационных мероприятиях: ярмарки вакансий, встречи с работодателями, проведение мастер – классов. На базе техникума регулярно проводятся презентации оборудования для специалистов общественного питания Тулы, конкурсы профессионального мастерства, Кулинарные салоны, чемпионаты, олимпиады.

Основные направления деятельности:

1. Совершенствование организации контроля и качества образования.
2. Профориентационная деятельность.
3. Кадровое обеспечение образовательного процесса.

4. Предоставление возможности получения обучающимся техникума дополнительных профессий и специальностей.

Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда обучающихся техникума начинается с размещения на сайте техникума:

- Положения о службе содействия занятости обучающихся и трудоустройства выпускников;

- вакансий предприятий;

- сведений о реализации образовательных программ;

- сведений о проведении в техникуме совместно с работодателями «круглых столов»;

- информации о участии работодателей в работе педагогических советов, деловых встреч с обучающимися и выпускниками.

Службой отдела прикладных профессий проводится консультационная работа с обучающимися по вопросам трудоустройства. Чаще всего представляется материал на классных часах и общих родительских собраниях, там же принимают участие социальные партнеры, работодатели, специалисты службы занятости.

Для обучающихся 1-2-х курсов организуются экскурсии на предприятия общественного питания г. Тулы.

С 2003 года на базе учебного ресторана «Банска – Бистрица» ежегодно проводятся Кулинарные салоны. Ведущие шеф-повара, су-шефы, технологи, специалисты по работе с карамелью, изделиями из шоколада, мастики не только г. Тулы, но и из Москвы проводят мастер-классы. Обучающимся предоставляется возможность не только посмотреть, но и самим изготовить поварское или кондитерское изделие.

Юрист техникума для обучающихся выпускных групп проводит мастер-класс «Учимся писать резюме».

Оформлен постоянно действующий стенд «Начало трудовой деятельности» с вакансиями, с правилами поиска работы, проведение самопрезентаций, с адресами сайтов, где можно получить информацию по трудоустройству в г. Туле.

Анализ профессиональных намерений обучающихся выпускных групп на основе анкетирования. Цель – выяснить, сколько молодых специалистов уже трудоустроено – по профессии или нет. Сколько планирует заниматься трудоустройством после получения диплома? Нужна ли помощь техникума? И считаем одним из важных моментов ответ на вопрос: «Удовлетворены ли полученной в техникуме подготовкой и в целом профессией?». 83% выпускников 2015 года не разочаровались полученной профессией. 27% выпускников на момент защиты письменной экзаменационной работы уже работали по специальности.

В 2015 году 159 обучающихся защитили письменные экзаменационные работы под руководством преподавателей профессиональных модулей. Все темы были согласованы с работодателями, которые присутствовали на защите. Темы весьма актуальны и давали возможность проявить знания, полученные в техникуме за годы учебы и своё творчество. Защита сопровождалась презентациями, выполненными в программе MS PowerPoint. Конечно, были и

недостатки, которые указывались в индивидуальных рецензиях работодателями.

Из 159 выпускников по профессии «Повар, кондитер» работодателями была предложена работа 42, что составляет 26 %.

95,4 % выпускников по профессии «Продавец, контролер – кассир трудоустроены по специальности.

50 % выпускников по профессии «Делопроизводитель» получили предложения о работе согласно диплому.

«Самое интересное было находиться на защите и слушать моих сокурсников. Многое я хорошо понимал, что-то было новым. Но в целом я действительно рад, что успешно закончил техникум и мне предложена работа в одном из лучших ресторанов г. Тулы. В течение трех недель я там проходил стажировку, и у меня появились идеи по поводу того, что там что-то можно изменить в лучшую сторону. Я не ожидал, что к моим идеям прислушаются и их поддержат», - сказал в заключительной речи при защите Захаров Максим, выпускник 2015 года.

До 2014 года Портфолио составлялось только отдельными обучающимися. С 2015 года, согласно изменениям в Уставе техникума и соответствующего локального акта, составление и оформление Портфолио обязательно для всех обучающихся в течение всего срока обучения. И педагогическими сотрудниками техникума будет оказана помощь при его представлении.

ГПОУ ТО «ТТПП» постоянно находится в режиме поиска новых партнеров на предмет заключения договоров о сотрудничестве в области организации практик обучающихся и трудоустройства выпускников.

В планах на будущее мы планируем в 2016 году издать сборник «Лучшие выпускники ГПОУ ТО «Техникум технологий пищевых производств - 2015». Сборник будет содержать подробные резюме лучших выпускников, что даст для них дополнительные шансы по трудоустройству, а для будущих выпускников как руководство к действию.

Список литературы

1. Приказ Министерства образования РФ «О создании Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования от 12.05.1999. № 1283.

2. Рекомендации Министерства образования РФ. «Примерное положение о Центре содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования.

3. Быдалова Е.Ню Роль и место центров содействия трудоустройству выпускников в системе занятости РФ (Электронный ресурс).

4. Золотые ступени карьеры. Общероссийский справочник по трудоустройству и карьеры. М.: «Купечество», 2014, М.: «Купечество», 2014, 386 с.

5. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Трудоустройство: Поиск работы. Учебное пособие. М.: «Экзамен», 2002, 384 с.

6. Образование, карьера, трудоустройство (DVDDPC). Магна-Медиа, 2011.

7. Трудоустройство. Советы профессионалов. М.: Экономика, 2012, 181 с.

УДК 331.53

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ К РЫНКУ ТРУДА

*Тимченко К.Д., Сударчикова Я.О., студенты
ФГБОУ ВПО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого»*

Во многих исследованиях под адаптацией понимается приспособление к окружающим условиям. Соответственно сложной природе человека, адаптация имеет разные аспекты: биологический, психологический, социальный. Источником социальной адаптации является сама личность, ее внутреннее стремление к развитию, а не только влияние внешних по отношению к ней условий. Любое общественное преобразование личность оценивает с точки зрения приобретений и потерь. Если в общем виде адаптация представляет собой соответствие между актуализированными и удовлетворенными потребностями человека, то социальная адаптация – это социальный процесс взаимодействия личности и социальной среды, в ходе которого осуществляется реализация актуальных потребностей личности в рамках институциональной среды. Важным компонентом социальной адаптации являются: согласование оценок, притязаний индивида, его личных возможностей (реальный и потенциальный уровень) со спецификой окружающей среды; целей, ценностей, ориентаций личности со способностью их реализации в конкретной социальной среде [3].

Важным моментом в профессиональной адаптации молодежи является производственная практика, реализуемая в условиях реального производства. Именно в этот период учащимся предоставляется возможность влиться в трудовые коллективы и приобрести опыт корпоративного взаимодействия. Ежегодно около тысячи предприятий города и области предоставляет рабочие места обучающимся для прохождения производственной практики. Доля выпускников, направленных на производственную практику на предприятия реального сектора, составляет 92 %; трудоустроенных на оплачиваемые рабочие места в период производственной практики – 80%. Около 30% обучающихся закрепляются и трудоустраиваются на рабочих местах прохождения практики [2].

Понятие «адаптация» (от лат. «adapto» - приспособляю) заимствовано из биологии и означает приспособление, приурочение к окружающей среде.

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором, в отличие от биологического, и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно - адаптирующими системами [1].

Виды трудовой адаптации:

1. Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии.

2. Социально-психологическая адаптация заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхож-

дения в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с членами организации.

3. **Общественно-организационная адаптация** – означает освоение новыми членами трудового коллектива структуры организационной системы, системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и т.д.

4. **Культурно-бытовая адаптация** – это участие новых членов коллектива в традиционных для данного предприятия культурных мероприятиях вне рабочего времени. Характер этого вида адаптации определяется уровнем культуры производства, развитием его инфраструктуры, общим уровнем развития членов организации, члены которой связаны не только отношениями по работе, но и совместным досугом.

5. **Психофизиологическая адаптация** – это процесс освоения человеком совокупности условий труда. В современном производстве морально стареют не только техника и технологии, но и санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки.

В настоящее время российская система образования характеризуется фактическим отсутствием ответственности учебных заведений за конечные результаты образовательной деятельности. Получение диплома – большое событие в биографии каждого человека, однако на жизненном пути – это полдела. Очень важно применить свой диплом, свои знания на практике. Так, например, учитывая то, что большой процент обучающихся НПО составляют: дети-сироты, дети из неблагополучных, многодетных семей, которые практически не подготовлены к адаптации на современном рынке труда, вопрос о помощи им в этом всегда стоял на повестке дня. Данная позиция справедлива потому, что в сегодняшнем сложном и подчас запутанном рынке труда без помощи старших, без участия учебного заведения самим молодым специалистам разобраться очень нелегко. Поэтому мы считаем, что для студентов-выпускников необходимо ввести в учебный процесс программу: «Адаптация выпускников на рынке труда».

Программа «Адаптация выпускников на рынке труда», позволит адаптировать студентов и выпускников НПО к требованиям современного рынка труда, повысить их стартовые возможности за счет психологической подготовки и приобретения практических навыков использования современных технологий поиска работы. Данный курс поможет выявить у обучающихся навыки профессиональной деловой коммуникации, ведения переговоров, самопрезентации, целеполагания и планирования. Входящие в факультатив практические задания дают возможность приобретения практических навыков использования новых технологий для поиска работы, построения карьеры, заполнения анкет и прохождения тестирования реализации их творческих проектов.

Список литературы

1. Андреев В.И. Конфликтология: искусство спора, ведения переговоров, разрешения конфликтов. Казань, 1992.
2. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. М., 1995.
3. Силбер Л. Карьера для творческого человека: Курс выживания в джунглях современного бизнеса. Средство для высокоэффективной жизни. М., 2002.

УДК 331.53

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ – ЗАЛОГ УСПЕХА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

*Титор С.Ю., к.ю.н., руководитель Центра прогнозирования
кадровых потребностей, эксперт Рабочей группы по применению
профессиональных стандартов в системе профессионального образования
и обучения Национального совета при Президенте Российской Федерации
по профессиональным квалификациям
ГБОУ МО СПО «Красногорский колледж»*

В настоящее время перед Российской Федерацией стоит серьёзная задача – построение конкурентоспособной отечественной экономики, обеспечение инновационного экономического прорыва, направленного, прежде всего, на импортозамещение. Вместе с тем, совершить мощный экономический рывок можно только при наличии сильного, высококвалифицированного, конкурентоспособного инженерно-рабочего класса – главной движущей силы прогресса. В этой связи актуальны слова Президента Российской Федерации В.В. Путина из его Послания Федеральному Собранию Российской Федерации от 4 декабря 2014 года: «Самое базовое условие развития экономики – это, конечно, высококвалифицированный рабочий класс, инженерные кадры» [1].

Залогом успеха трудоустройства выпускника, несомненно, являются уровень, масштаб и качество его подготовки. А значит, именно вопросы подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена имеют ключевое значение для инновационной экономики нашей страны [2], отметил Министр образования и науки РФ Д. Ливанов.

В целях совершенствования модели подготовки рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для повышения инвестиционной привлекательности регионов, решением Наблюдательного совета Автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» 14 ноября 2013 года, был одобрен Системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования».

«Дуальное образование предусматривает сочетание обучения и практической работы, конечно, это, видимо, то, чем нужно заниматься, разумеется, на современной, новой основе, современными методами и на современном оборудовании, потому что если всё образование идёт на оборудовании 1938 года, то никакого толку от этого не будет» [3], – подчеркнул Владимир Путин.

Именно дуальное обучение позволяет учить на актуальном, живом, реальном оборудовании, подготовить плеяду рабочих и специалистов, которые очень быстро смогут адаптироваться к оборудованию в реальной жизни, что, несомненно, повысит шанс выпускника к трудоустройству у данного работодателя.

Дуальное образование – вид профессионального образования, при котором практическая часть подготовки проходит на рабочем месте, а теоретическая часть – на базе образовательной организации.

Система дуального образования предполагает совместное финансирование программ подготовки кадров под конкретное рабочее место коммерческими предприятиями, заинтересованными в квалифицированном персонале, и региональными органами власти, заинтересованными в развитии экономики и повышении уровня жизни в регионе.

Основными задачами проекта являются:

- Разработка, апробация, внедрение и распространение моделей дуальной системы обучения в пилотных регионах.
- Разработка моделей участия предприятий в финансировании и реализации программ подготовки профессиональных кадров, моделей и форматов сетевого взаимодействия образовательного учреждения и предприятия в подготовке кадров.

По завершению проекта предполагается получить:

- Профессиональное образование, ориентированное на реальное производство.
- Развитие системы прогнозирования потребности в кадрах.
- Увеличение уровня финансирования образования со стороны предприятий.
- Вариативность индивидуальных образовательных программ.
- Развитие системы независимой оценки качества подготовки выпускников и педагогических кадров.
- Значительный рост квалификации рабочих кадров и повышение престижа рабочих профессий в результате развития новых форм образования.

Сегодня проект охватывает 114 учебных заведений, 120 предприятий, в том числе: ОАО «Информационные спутниковые системы имени академика М. Ф. Решетнева», Завод экспериментального машиностроения ОАО «Ракетно-космическая корпорация «Энергия», ОАО «Производственное объединение «Баррикады», ОАО «Научно-производственное объединение «Сатурн», Закрытое акционерное общество «Авиастар-СП», ОАО «Татнефть», ОАО «Пермский моторный завод», ОАО «Первоуральский новотрубный завод», ОАО «Выксунский металлургический завод», ОАО «Волжский трубный завод», предприятия группы «ГАЗ», ООО «Фольксваген ГрупРус» и другие.

В проекте принимают участие 16654 студента и 3524 наставника.

Проект предполагает реализацию следующих форм государственно-частного партнерства:

- создание базовых кафедр вузами на предприятиях;
- внедрение контрактно-целевой подготовки специалистов;
- формирование фонда целевого капитала;
- создание многофункциональных центров прикладных квалификаций;

- проведение научных исследований по заказу предприятий, расположенных в регионах;
- формирование территориально-отраслевых кластеров.

Практическая реализация проекта за два года обрела положительный опыт, немало примеров по успешному трудоустройству выпускников, участвующих в проекте.

В Калужской области со студентами руководством по развитию персонала концерна ООО «Фольксваген Груп Рус» подписываются ученические договора, с обязательствами обеспечения их питанием во время занятий на предприятии, спецодеждой, преподавателями спец. предметов, ежемесячной стипендией в размере МРОТ. Учебное заведение, в свою очередь, обеспечивается необходимыми расходными материалами и транспортными средствами для проведения тренингов. В итоге трудоустраиваются практически 87% выпускников ГАОУ СПО «Калужский колледж информационных технологий и управления».

В Курганской области примером государственно-частного партнерства являются образовательно-производственные комплексы. В целях использования технологического потенциала предприятий области заключены четырехсторонние соглашения о партнерстве с 92 предприятиями Курганской области, 19-ти предприятиям присвоен статус «Базовое предприятие». Все эти меры позволяют вести подготовку под «заказ» на конкретное рабочее место.

По результатам данной работы соответствие структуры и объема контрольных цифр приема кадровому заказу составляет 98%, за 2 года увеличение на 14%. Общая занятость выпускников 2012 года составляет 99,4%. Реализуется дуальная система подготовки кадров через образовательно-производственные комплексы (2012 г. – в 6 учреждениях (23%), 2013 г. – в 10 учреждениях (37%); трудоустройство выпускников составляет 82%).

Ярким примером дуальной системы образования является взаимодействие предприятия «Велес» и Курганского техникума сервиса и технологий по профессии «Переработчик скота и мяса». Обучающиеся Частозерского филиала техникума (20 чел.) проходят производственное обучение и практику на предприятии, обеспечиваются питанием, спецодеждой, работают в летние каникулы, трудоустраиваются после окончания с достойной заработной платой (22 тыс. руб.). Из 16 человек первого выпуска 50% трудоустроились на предприятии, 50% служат в рядах Российской армии.

Контрактно-целевой подготовкой охвачено более 500 студентов ГБОУ МО СПО «Красногорский колледж». Выпускникам, обучающимся по контрактно-целевым договорам, выплачивается стипендия предприятием, и им гарантировано трудоустройство после успешного завершения обучения.

В целях формирования профессионального образования, ориентированного на реальное производство, проводится *инвентаризация образовательных программ* на предмет их соответствия требованиям работодателей, разработка

экспериментальных программ ресурсного обеспечения, обеспечивающих реализацию дуального образования.

Необходимость создания условий для развития проектно-ориентированного образования инженерных кадров, отмечал Президент РФ В.В. Путин: «Надо изменить саму структуру образовательного процесса в технических вузах, больший акцент необходимо делать на практические занятия – конечно, не в ущерб теории, не в ущерб лекционной работе, тем не менее, побольше практики должно быть, побольше подходов к научным исследованиям студентов и преподавателей» [4].

Образовательные программы профессионального образования, пересмотренные образовательными организациями совместно с работодателями, достигают 60-70 % практико-ориентированной направленности. Так, Красногорским колледжем разработана и апробируется экспериментальная программа, в которой профессиональный модуль ПМ.05 «Выполнение работ по профессии "оптик - механик" специальности 200407 Оптические и оптико-электронные приборы и системы» предусматривает 625 часов, в том числе: лабораторно-практические работы – 265 час., учебная практика – 108 час., производственная практика – 144 час.). Таким образом, практико-ориентированность программы достигает 75%. Все лабораторно-практические работы, а также учебная и производственная практики проводятся непосредственно на рабочих местах предприятия ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева» под руководством мастеров и наставников предприятия.

Таким образом, практико-ориентированное обучение в рамках дуального образования направлено на сближение студента с будущим работодателем. Положительный опыт пилотных регионов, участвующих в проекте дуального обучения, доказал необходимость внедрения положительных практик в другие регионы страны.

Список литературы

1. <http://www.kremlin.ru/events/president/news/47173>.
2. http://portalspo.ru/journal/images/Journals/2013/8_2013.pdf.
3. <http://1tv.ru/news/economic/246185>.
4. <http://kremlin.ru/events/president/news/45962>.

УДК 378

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Фортыгина С.Н., старший преподаватель

ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет»

Деятельность отдела трудоустройства и профессиональной социализации Челябинского государственного педагогического университета направлена на

реализацию внутривузовской профессиональной социализации и адаптации к рынку труда студентов. С этой целью спланированы мероприятия, вовлекающие студентов в процесс подготовки к трудоустройству и развитию их профессиональной карьеры. Завершающим этапом этой работы является предварительное и окончательное распределение студентов на выпускающем курсе обучения.

Помощь выпускникам в поиске работы, организации встреч выпускников с представителями заинтересованных работодателей оказывает совет по содействию трудоустройству выпускников, который создан в соответствии с приказом ректора университета, основной целью его является адаптация выпускников на рынке труда и их эффективное трудоустройство, посредством создания благоприятных условий по направлениям: профессиональная ориентация и профессиональный отбор; предоставление информации о положении на рынке труда и перспективах трудоустройства по специальностям; налаживание партнерства с организациями и учреждениями, заинтересованными в кадрах, и проведение мероприятий, содействующих занятости студентов и выпускников; сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников; оказание помощи в организации стажировок и практик, предусмотренных учебным планом; организация временной занятости студентов; социально-правовое просвещение и информирование при планировании стратегии профессиональной карьеры.

Работа совета по содействию трудоустройству выпускников подразделяется на несколько этапов. Первый этап – подготовительный он включает: уточнение количества выпускников текущего года; составление плана мероприятий работы комиссий; составление электронной базы данных выпускников; заполнение электронного резюме в автоматизированной информационной системе трудоустройства (АИСТ) на портале <http://aist.cspu.ru/>. Второй этап – основной этап – работа совета по содействию трудоустройству выпускников в соответствии с утвержденным планом. Третий этап – заключительный – проведение заседания по итогам работы совета с присутствием на них представителя отдела трудоустройства и профессиональной социализации. На заседаниях рассматриваются отчеты по каждой специальности (направлению) с предоставлением следующих материалов: согласованный с отделом трудоустройства и профессиональной социализации план мероприятий с отметкой об их выполнении; протокол по распределению выпускников, который заполняется на каждую специальность (направление); гарантийные письма, письма заявки от предприятий, справки с места работы; заявления на самостоятельное трудоустройство.

Координационную деятельность совета по содействию трудоустройству выпускников осуществляет отдел трудоустройства и профессиональной социализации Челябинского государственного педагогического университета.

Подытоживая сказанное, на наш взгляд, создание совета на базе вуза является необходимым условием для развития профессиональной карьеры выпускников педагогического вуза.

УДК 331.53

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Фролова А.В., Хакимова М.Р., студенты

ФГБОУ ВПО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого»

В XXI веке как странно бы это не звучало, очень сложно найти хорошую, высокооплачиваемую работу по специальности. Сейчас особенно популярна проблема трудоустройства у выпускников ВУЗов.

Рынок труда предоставляет молодежи слишком жесткие условия отбора из которых юноши и девушки не всегда выходят победителями.

На сегодняшний день статистика показывает, что доля молодежи от общего числа всех ищущих работу людей составляет наиболее многочисленную группу – более 30 %. Стоит отметить, что 25-28% из них выпускники учебных заведений [1].

Социологи отметили, что большинство студентов не задумываются о важности получения знаний в университете, которые в дальнейшем пригодятся в практической работе. Такое явление наблюдается давно, но все же не стоит обобщать, так как существует определенное количество студентов, которые тщательно отнеслись к выбору университета и специальности. На всем этапе обучения принимают активное участие в научных олимпиадах и конференциях, тем самым, стараясь зарекомендовать себя [2].

Это все пошло еще с советских времен, когда проводилась работа по распределению, и студент четко знал, что после окончания им ВУЗа, он сможет отработать какое-то время по специальности, и получить тот самый профессиональный опыт, о котором сейчас мечтают многие молодые люди. Незадолго до окончания ВУЗа, студентов распределяли по предприятиям, на которые требовались молодые специалисты, определенного профиля и направления. Выпускники обязаны были отработать необходимое время в этой организации, а именно три года, в течение которых их не имели права уволить. Если же работник утверждал себя как грамотный специалист, то ему предоставлялись особые льготы: на получение жилья, на устройство его детей в детский сад, и ряд других социальных обеспечений. Это было выгодно и предприятиям, так как решался кадровый вопрос, и студентам, так как они получали возможность набраться профессионального опыта в своей отрасли, который в последствии будет приниматься во внимание новым работодателем [3].

В настоящее время одна из основных проблем при трудоустройстве по окончании вуза - это отсутствие опыта работы. Руководители предприятий стремятся принять на работу опытного молодого специалиста, способного принимать компетентные и профессиональные решения. Но возможность наработать этот опыт, не всегда предоставляется возможным, так как студентам, после окончания ВУЗа предлагают только низкооплачиваемые вакансии продавца-консультанта, уборщицы, курьера и другие подобные специальности. Работодатели говорят, что многие выпускники имеют достаточные теоретические знания, но не применяют их на практике. Это одна большая проблема, которая является актуальной для всех высших учебных заведений.

Опрос подтвердил, что более 50% руководителей считают уровень подготовки студентов различных российских ВУЗов приблизительно одинаковым. Но отсутствие практики противоречит всем другим положительным качествам, и, в первую очередь, профессиональным знаниям [4].

Индивидуальные качества выпускника играют важную роль в процессе трудоустройства. Зачастую студент не может “преподнести себя”, разрекламировать. Или же наоборот, активная жизненная позиция, наличие своего мнения, нестандартный взгляд на вещи, значительно влияет на решение при принятии на работу.

Работодатели подвержены стереотипу, о том, что студент, закончивший ВУЗ буквально вчера - не лучший работник. Никто не желает тратить на него время, для того, чтобы обучить необходимым навыкам в той или иной области. Хотя немало молодых специалистов, которые хотят работать и профессионально развиваться на определенном поприще. Существует мало руководителей, которые готовы рискнуть и дать шанс начинающему специалисту, они забывают, что молодое поколение - это материал, над которым стоит работать и развивать его.

Некоторое студенты начинают проявлять себя во время обучения в университете, активно участвуя в научно-исследовательских проектах, презентациях, конференциях. Они проявляют себя в учебе, не отстают по учебной программе, стараются найти подработку не в ущерб обучению.

Опрос выпускников профессиональных учебных заведений проводившийся в 2010 г., показывает, что те выпускники, которым не смогли устроиться на работу, либо подавлены и растеряны, либо пассивно ждут предложений о работе от различных организаций, таких как Служба Занятости. У большинства молодых специалистов отсутствуют попытки самостоятельного поиска работы, но если даже данные попытки есть, они носят беспорядочный характер [5].

В заключении, хочется сказать, что проблема трудоустройства выпускников в XXI веке принимает глобальную форму.

Государство должно как можно скорее найти пути решения этой проблемы.

Во-первых, для того, чтобы молодые перспективные выпускники, не тратили впустую свой потенциал, а вносили вклад в развитие науки и общества.

Во-вторых, для того, чтобы у выпускников школ был стимул поступать в университеты и институты, с уверенностью в том, что время, потраченное на получение высшего образования, не бессмысленно и в дальнейшем у них есть перспективы получения престижной работы.

И, наконец, нужно конечно осознавать, что все зависит от тебя самого, твоей целеустремленности и того, как ты видишь свое будущее.

Список литературы

1. 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: 20.05.2013).

2. Огилько И. Работа как подарок // Российская газета. Федеральный выпуск № 5616 (240), от 26.10.2011 г. Режим доступа. URL: <http://www.rg.ru/2011/10/26/rabota.html>. (дата обращения: 02.05.2013)

3. Википедия. Работа по распределению. Режим доступа. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Работа_по_распределению (дата обращения: 18.05.2013).

4. Чернышева Н. И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения//Наука и экономика. 2011. № 1-5. С. 62-63.

5. Елина Е. Г. Развитие гуманитарного образования и проблемы трудоустройства выпускников гуманитарных факультетов//Вестник Герценовского университета. 2011. № 11. С. 51-55.

УДК 331.53

**ЦЕНТР ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ – ЭЛЕМЕНТ
СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ВУЗА**

*Широкова Л.В., начальник центра трудоустройства выпускников ЮЗГУ
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»*

Основной целью деятельности вузовских центров трудоустройства является содействие занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников образовательного учреждения через комплексное и системное решение ряда задач [1]. Спектр этих задач определяет состав и структуру комплекса показателей деятельности вузовского центра и службы СПО [2] в процессе ежегодного мониторинга. Однако и сами задачи, и показатели оценки их выполнения сведены к инфраструктурной и информационной составляющей системы содействия трудоустройству. Основной же результативный показатель эффективности деятельности вузовской системы содействия трудоустройству – занятость выпускников остается за рамками «Методики проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего и профессионального образования». Одной из причин такой ситуации долгое время являлось отсутствие возможности получения объективных сведений о трудоустройстве выпускников и способов проверки их достоверности. При этом трудоустройство выпускников является одним из критериев при проведении мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования.

В 2015 году Министерство образования и науки Российской Федерации создало интернет-портал мониторинга трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Это стало возможным благодаря Соглашению об информационном взаимодействии для формирования данных, характеризующих трудоустройство выпускников между Минобрнауки России, Пенсионным фондом Российской Федерации и Федеральной службой по надзору в сфере образования. Несмотря на ряд методологических сложностей проведения мониторинга и

аналитических ограничений его результатов экспертное сообщество получило информационную базу для объективной оценки деятельности вузов в соответствии с потребностями рынка труда и эффективности действующей системы содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций с учетом основных направлений государственной политики в сфере образования и занятости населения.

В нашем исследовании проведен анализ связи уровня выполнения задач службой трудоустройства вузов в 2014 году (по данным КЦСТ [3], таблица) и степени трудоустройства выпускников по результатам мониторинга Минобрнауки [4].

Для статистического изучения связи между явлениями использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Расчеты производились только для вузов, на базе которых действуют вузовские (не региональные) центры трудоустройства выпускников. Из совокупности исключены филиалы и вузы, информация о трудоустройстве студентов которых не содержится в мониторинге Минобрнауки. В результате сформировалась совокупность из 213 вузов (из 256 вузов, вузовским центрам трудоустройства которых присвоен рейтинг КЦСТ в 2014 г.).

Для исследуемых признаков была составлена матрица рангов и проверена правильность ее составления. Полученное значение коэффициента ранговой корреляции Спирмена (0,106) свидетельствует о наличии слабой прямой связи. В ходе оценки коэффициента ранговой корреляции Спирмена установлено, что он статистически не значим и ранговая корреляционная связь между оценками по двум параметрам незначимая.

Южный федеральный университет, занимающий в рейтинге вузовских центров стабильно высокое место (1 и 2 в 2015 и 2014 гг. соответственно), по показателю трудоустройства оказался лишь 322 в России. Одновременно с этим лидеры списка по трудоустройству находятся только лишь в середине рейтинга центров трудоустройства либо вообще в нём не представлены.

Полученные результаты дают основание для пересмотра основных принципов формирования системы содействия трудоустройству выпускников учебных заведений, расширения направлений деятельности вузовских центров и доработки комплекса показателей их деятельности в процессе ежегодного мониторинга. Представим в тезисной форме некоторые выводы и предложения.

Система содействия трудоустройству – важный элемент системы стратегического управления университетом и обеспечения его конкурентоспособности на региональном, национальном и международном рынке образовательных услуг.

Трудоустройство выпускников – результативный показатель комплексной работы всей системы на всех стадиях образовательного процесса, на уровень и динамику которого влияет широкий спектр факторов прямого и косвенного воздействия. Поставленная в настоящий момент задача относительно создания условий для взаимодействия выпускников учреждений профессионального образования и потенциальных работодателей через сеть центров (служб) содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений, действующих при учебных заведениях, должна быть пересмотрена и расширена в направлении создания условий для формирования профес-

сиональной карьеры с первых дней обучения в вузе в рамках уже выбранной сферы профессиональной деятельности.

Соответствие значений рангов центров трудоустройства выпускников и места вузов в реестре по показателю трудоустройства выпускников в 2014 г.(фрагмент)

Место в рейтинге вузовских центров	Вуз	Место в реестре вузов по трудоустройству
1	Южный федеральный университет	322
2	Костромской государственный технологический университет	36
2	Тихоокеанский государственный университет	311
3	Новосибирский государственный педагогический университет	382
4	Армавирская государственная педагогическая академия	450
4	Омский государственный университет имени Ф.М. Достоевского	123
4	Тюменский государственный университет	151
5	Иркутский государственный университет	464
5	Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет	267
5	Московский государственный областной гуманитарный институт	175
5	Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н.Толстого	148
...
10	Чеченский государственный университет	801
10	Юго-Западный государственный университет	320
...
53	Казанский государственный энергетический университет (Республика Татарстан (Татарстан))	1
66	Московский физико-технический институт (государственный университет) (Московская область)	2
...
70	Литературный институт им. А.М.Горького	600
71	Оренбургский государственный медицинский университет	85

Региональные и вузовские центры содействия трудоустройству – связующее звено между бизнес-сообществом и образовательным учреждением, обеспечивающее эффективное всестороннее взаимодействие работодателей, учебных подразделений вузов, а так же абитуриентов, студентов и выпускников с целью сбалансированного гармоничного развития рынков труда и образовательных услуг и достижения оптимальных пропорций социально-экономического развития территории. Такая работа включает в том числе: мониторинг и прогнозирование состояния рынка труда региона, корректировку образовательных программ, приведение уровня компетентности выпускников в соответствие с требованиями работодателей и обеспечение качества образования и пр.

Мониторинг деятельности вузовских центров трудоустройства и служб СПО целесообразно проводить с использованием расширенного перечня показателей, включающего в том числе долю трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, количество трудоустроившихся на предприятия-партнеры вуза, количество выпускников, работающих на предприятиях-базах практики, количество студентов, работающих в свободное от работы время, количество студентов, прошедших стажировки или направленных на стажировки центром трудоустройства выпускников и ряд других показателей.

Такой подход обеспечит развитие центров трудоустройства выпускников учебных заведений как одного их основных элементов системы стратегического управления конкурентоспособностью вуза и надежного фундамента функционирования общероссийской системы содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций.

Список литературы

1. Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 14. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование/ Гл. ред. Е.П. Илясов. М.: КЦСТ, 2013. - 200 с.
2. Методика проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего и профессионального образования/Гл. ред. Е.П. Илясов.-М.: КЦСТ, 2014. 20 с.
3. <http://kcst.bmstu.ru/component/regions/rating/2014/v>.
4. <http://graduate.edu.ru/registry#/>.

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

УДК 331.53

АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПАРТНЁРОВ
ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА КАЧЕСТВОМ
ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ЮФУ

*Затуливетрова О.В., начальник отдела мониторинга и информационного сопровождения трудоустройства Центра карьеры
 ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»*

На рынке труда наиболее уязвимой аудиторией для трудоустройства по-прежнему является выпускник всех уровней образования. Для того чтобы помочь ему определиться с будущим трудоустройством в вузах были созданы центры карьеры. Ежегодно Центром карьеры Южного федерального университета проводится исследование работодателей. Цель этого исследования не только получить обратную связь от партнеров по методикам работы, но и определить, довольны ли работодатели выпускниками вуза.

В марте 2015 года было проведено анкетирование компаний-работодателей, сотрудничающих с Центром карьеры Южного федерального университета. Всего было опрошено 48 компаний (рис. 1). Наибольшее количество опрошенных компаний отнесли себя к IT-отрасли 20 %.

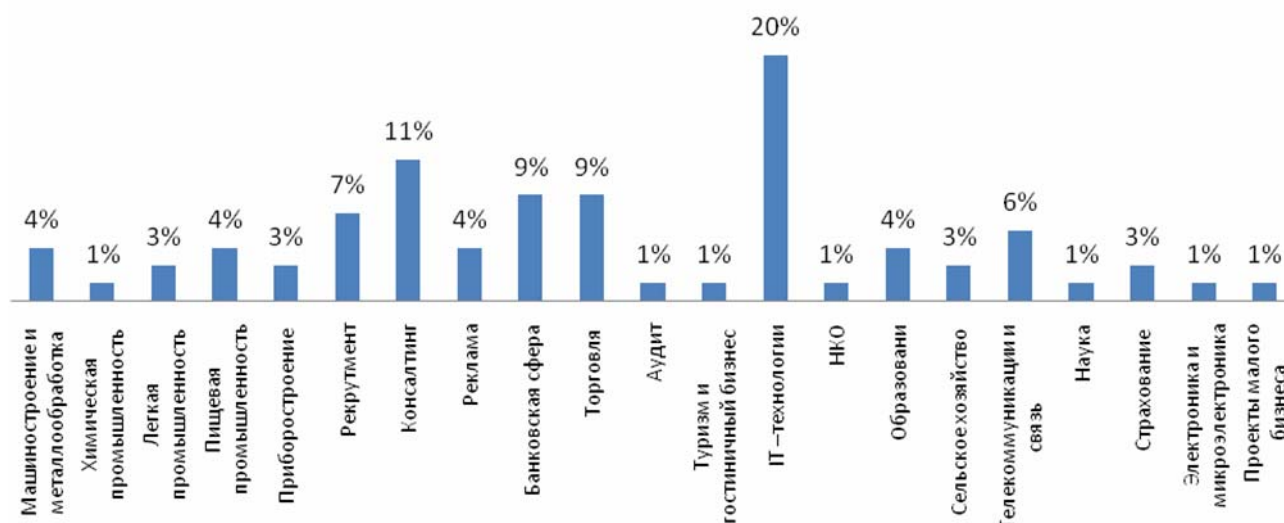


Рис. 1. Отрасли экономики опрошенных компаний

74 % респондентов ответили, что удовлетворены уровнем подготовки выпускников ЮФУ, 20 % – удовлетворены не в полной мере, 4% - не удовлетворены и 2 % затруднились ответить на данный вопрос (рис. 2).



Рис. 2. Удовлетворены ли вы уровнем профессиональной подготовки работающих у вас выпускников ЮФУ?

На вопрос «Работают ли выпускники ЮФУ по полученной в вузе специальности» 86 % респондентов ответили положительно (рис. 3).

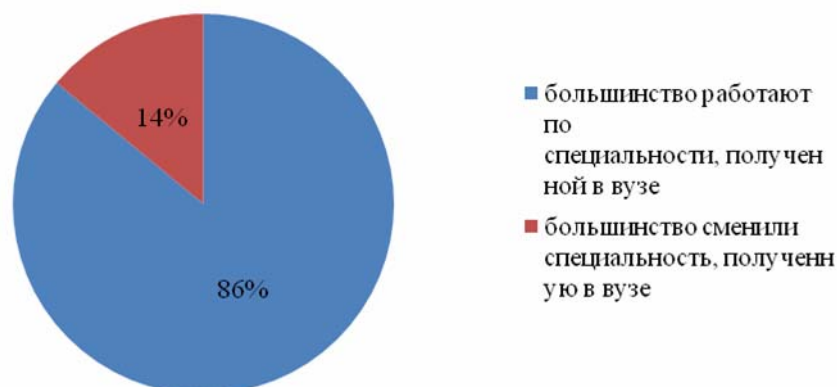


Рис. 3. Выпускники ЮФУ работают по специальности, полученной в вузе?

На вопрос, «Какие факторы оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста (роста его карьеры)» 34 % опрошенных назвали готовность и способность к обучению, 19 % нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие (рис. 4).

На вопрос, «Какие личностные качества выпускников влияют на их карьеру?» у работодателей нет единого мнения, по 15 % отдано способности работать в команде, проявлению инициативы, развитию и стремлению к личностному росту.

На вопрос «На что в первую очередь обращают внимание компании при подборе молодых специалистов?» 42 % опрошенных ответили «личные деловые качества и общие способности кандидата», 25 % «уровень профессиональ-

ных знаний». Следует заметить, что наличие профессионального опыта отметили только 5 % опрошенных.



Рис. 4. Какие факторы оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста (роста его карьеры)

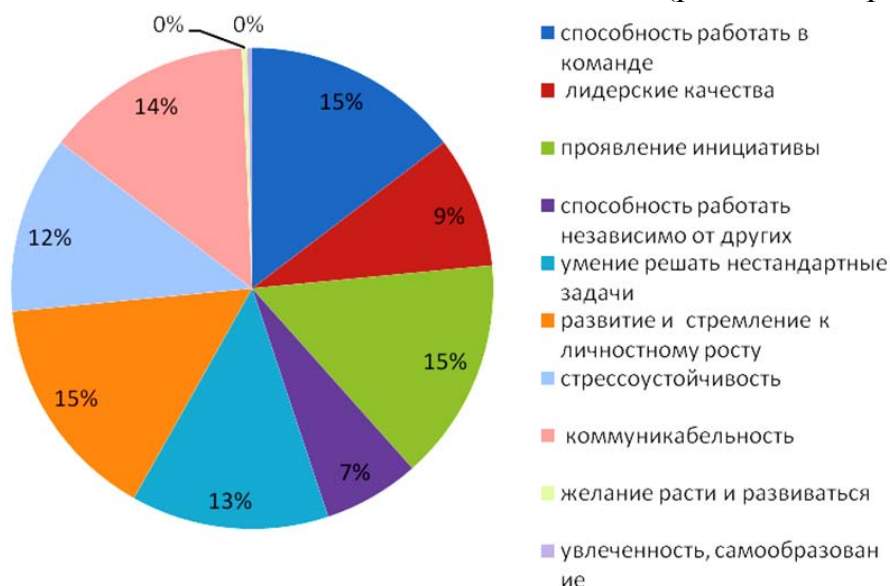


Рис. 5. Какие личностные качества выпускников влияют на их карьеру?

Полученные результаты исследования показывают, что выявлено, 74 % работодателей удовлетворены уровнем подготовки выпускников вуза, 20 % удовлетворены не в полной мере. Что 86% выпускников работают по полученной в вузе специальности. При подборе молодых специалистов ключевым для работодателя являются личные и деловые качества выпускников, лишь 5% отметили необходимость наличия профессионального опыта.

Список литературы

1. Черкесова Э.Ю., Демидова Н.Е. «Гармонизация экономических интересов сторон как фактор эффективного инвестирования в образование» // Проблемы и перспективы образования и молодежного рынка труда на современном этапе: материалы II Международной научно-практической конференции; под ред. проф. Архипова А.Ю. Ростов-на-Дону, 2010. С. 86-88.

УДК 378

**АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМ
НАУЧНО-ТВОРЧЕСКИХ КАДРОВ
В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

Максимова Е.С., магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Современное российское общество претерпевает период достаточно противоречивых и качественно новых трансформаций. В настоящих условиях изменились запросы рынка труда на специалиста с высшим образованием: выросла потребность в выпускниках, которые могут не только воспроизводить знания, но и мыслить творчески, принимать нестандартные, эффективные решения в изменяющихся условиях, обладать научно-исследовательским мышлением, развитым комплексом умений и навыков научного анализа, поиска и открытия нового, способностями к профессиональной мобильности и быстрой адаптации, а также личностными качествами ученого-исследователя.

В описанных условиях достаточно остро встал вопрос о нацеленности высшей школы на становление творчески мыслящего специалиста. На этом фоне выросла значимость научного осмысления и направления процессов изменения педагогической среды высшей школы в русло активизации научно-творческой деятельности молодых людей.

Однако, несмотря на реформирование высшей школы, внедрение компетентностного подхода, переориентацию образования на развитие целостного самостоятельного мышления, формирование грамотного и деятельностного специалиста, многие студенты не являются высоко активными в выбранной профессиональной сфере. Научно-творческой деятельностью: созданием и открытием нового, - занимается лишь активное меньшинство. Тем не менее именно в студенческой молодёжи скрыт значительный научно-творческий потенциал. Именно студенческая молодежь представляет важнейший социально-инновационный ресурс и ведущий субъект преобразований в различных сферах жизни общества.

В настоящее время наша страна испытывает острый дефицит молодых учёных, желающих заниматься научными разработками и исследованиями и готовых внедрять в жизнь принципиально новое. Несмотря на присутствие стереотипов о бедности и ненужности учёных, ведущие мировые корпорации готовы вкладывать значительные ресурсы в молодых, научно-творчески активных специалистов, найти которых в настоящее время становится проблемой [1].

Значительной трудностью, мешающей выработке грамотных рекомендаций по изменению ситуации, на данный момент остается то, что научное творчество студенчества как социальный феномен, несмотря на свою значимость для общества, является одной из самых малоизученных тем.

В современной науке на сегодня остается достаточно много неразрешённых проблем. Среди них можно выделить противоречие между высокими потребностями общества в научном творчестве студенчества и низкой активно-

стью молодых людей в сфере науки; между потенциальном для высокого качества научной деятельности молодых людей и не желанием молодежи заниматься наукой; между социальным заказом высшему образованию на научно-творчески мыслящих индивидов и недостаточной сформированной условий для выполнения данного заказа высшей школой.

Эти противоречия выступают в виде комплексной проблемы: какие педагогические, социальные, политические, экономические и прочие условия необходимы для активизации студенчества на занятия научным творчеством.

Или: какие условия необходимо создать для перехода учебной деятельности студентов в учебно-творческую, а от нее к самостоятельному научному творчеству. Обостряет значимость данной проблемы недостаток исследований факторов формирования научно-творческой активности студенчества, места научного творчества в структуре ценностных ориентаций молодых людей, образа научной деятельности у молодёжи.

Итак, в современных условиях существенных трансформаций российского общества высокими темпами растёт актуальность исследования проблем молодых научно-творческих кадров, способных стать мощным ресурсом для развития как нашей страны в целом, так и для различных общественных и научных сфер.

Список литературы

1. Карнаух И. С. Условия воспроизводства научных кадров в РФ // Экономика образования. 2013. №3. С. 43-48.

УДК 331.53:378:37.035.3:304

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ РЕКРУТИНГОВЫХ ПРИЁМОВ В ПЕДАГОГИКЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

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

Современные образовательные стандарты высшей школы ориентированы на компетентный подход. Создание условий для усвоения студентами предметных и общих знаний, отработка тех или иных умений, формирование конкретных навыков становится основой для полноценной подготовки квалифицированного специалиста в своей области. Дополнительным аспектом выступает формирование личностных компетенций, которые востребованные работодателей не в меньшей степени [1]. К ним можно отнести обучаемость, коммуникабельность, исполнительность, креативность, приспособляемость и т.д. и т.п. Формирование таких качеств в вузе осуществляется как учебной, в том числе научной, так и внеучебной деятельностью. Ряд педагогов высшей школы считает, что формирование личностных компетенций прерогатива внеучебного процесса, однако его специфичность, выборочный охват контингента, слабая обратная контролируемость, несистематичность делают компетентност-

ный подход недостаточным. Возникает уже решаемая сейчас задача формирования личных компетенций в процессе обучения конкретным дисциплинам, при получении знаний, умений и навыков.

Рабочая программа дисциплины на современном этапе педагогики высшей школы включают в себя различные механизмы содействия личностному развитию, однако в реальности такие механизмы реализуются некачественно, в ряде случаев формально.

Разработаны педагогические приёмы формирования личностных компетенций на основе профессиональных контактов рекрутингового характера. Действительно, практико- или профессионально ориентированная педагогика создаёт, помимо повышенного интереса к специальности, реальное развитие личности студента, будущего выпускника. Оценка своих профессиональных перспектив даёт основательный импульс. Рекрутинговый характер продиктован созданием условия взаимосвязанного интереса у обучающегося и обучаемого.

В качестве обучающихся, помимо педагога, выступают специалисты организаций-работодателей.

В роли педагогических приёмов выступают два блока: первые - широко принятые и используемые; вторые – авторские, разработанные и реализуемые в педагогическом процессе.

К первым относятся:

- участие в работе государственной экзаменационной комиссии;
- рецензирование академических работ различного уровня;
- учебная, производственная, педагогическая, научная и преддипломная практики;
- непосредственное преподавание дисциплин «производственниками».

К новым можно отнести:

- тематические лекции по дисциплинам (не систематические, по договорённости);
- экскурсионные рекрутинговые поездки на предприятия и в организации-работодатели.

Реализация разработанных автором педагогических приёмов с привлечением рекрутинговых отделов работодателей осуществлялась на базе кафедры «Технологические системы пищевых и перерабатывающих производств» в дисциплинах «Процессы и аппараты пищевых производств» и «Процессы и аппараты биотехнологии».

За время проведения наблюдений было осуществлено 6 экскурсий на различные технологические предприятия, организованы 2 лекции в рамках курса. Основной уклон сделан на профессиональную реализацию студентом себя, своих профессиональных знаний, умений и навыков на конкретном предприятии. Вследствие этого, обучающиеся не только знакомились с реальным предприятием, но и знакомились с карьерными перспективами, что создавала упомянутую выше взаимовыгодную заинтересованность.

Предварительно был проведён опрос заинтересованности в подобных педагогических приёмах. Результаты сведены в табл. 1. Респондентов 43 человека технических и естественно-научных специальностей.

Главные вопросы касаются внутренней и социальной мотивации в развитии личности студентов профессионального образования; ориентированы на контактное обучение с будущими и потенциальными работодателями родственных и/или смежных специальностей либо на территории образовательного учреждения, либо на территории предприятия/организации.

Таблица 1

Результаты опроса до реализации рекрутинговых приёмов в педагогике
– опрос ожиданий

Вопрос	Ответ (%)		
	да	нет	затрудняюсь однозначно ответить
Хотели бы Вы развития себя как личности через учебный процесс с рекрутинговыми педагогическими приёмами (перечисляются устно)	68	12	20
Интересны ли Вам встречи с работодателями в стенах вуза	70	28	2
Интересны ли Вам посещения организаций потенциальных работодателей	95	5	0

По истечении времени опросом была проведена оценка эффективности применения рекрутинговых приёмов (табл. 2).

Таблица 2

Результаты опроса по результатам реализации рекрутинговых приёмов
в педагогике – фактические ожидания

Вопрос	Ответ (%)		
	да	нет	затрудняюсь однозначно ответить
Хотели бы Вы развития себя как личности через учебный процесс с рекрутинговыми педагогическими приёмами	85	5	10
Интересны ли Вам встречи с работодателями в стенах вуза	75	10	15
Интересны ли Вам посещения организаций потенциальных работодателей	100	0	0

Как видно из табл. 1 большинство опрошенных или, в некоторых вопросах, подавляющее большинство ориентировано на положительное развитие се-

бя и участие в этом работодателей. Однако, в рамках общей социальной ситуации, остаётся достаточное число инертных студентов, мало мотивированных на карьеру и её перспективу.

Реализация рекрутинговых приёмов, осуществлявшаяся в течение года и полгода для студентов в процессе изучения конкретных дисциплин показывает значительное качественное изменения отношения к рассматриваемой проблематике (см. табл. 2). Так значительно, более чем в 2 раза снизился объём участников, отрицательно относящихся к реализации таких приёмов. При этом ряд из них радикально изменил своё мнение: с «нет» на «да». Другая часть, в рамках мотивирующей самооценки отказались от однозначного отрицания. Такая позиция, безусловно, положительна, так как ориентируется на большее доверие к работодателю, интересу к своей профессии и будущему, мотивация к образовательному процессу, который становится более привлекательным.

Более распространённая оценка опрошенных реализации рекрутинговых приёмов преподавания показывает, что посещение предприятий получила большой положительный отклик и пожелания расширения объёма таких занятий. при этом не максимальная оценка участия работодателей в формате лекций объяснялась некоторым непрофессионализмом лекторов от работодателей, перегиб по непосредственному трудоустройству по сравнению с конкретной профессиональной информацией.

Список литературы

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

УДК 331.53

ИССЛЕДОВАНИЕ ДИНАМИКИ В МОНИТОРИНГЕ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

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

Региональный центр содействия трудоустройству в течение последних трёх лет проводил оценку занятости выпускников Тульского государственного университета [1-6]. При этом использовался алгоритм оценки динамики через равные трёхмесячные интервалы.

Это позволяет увидеть изменчивость главного параметра выпуск в условиях адаптации к реальному рынку труда.

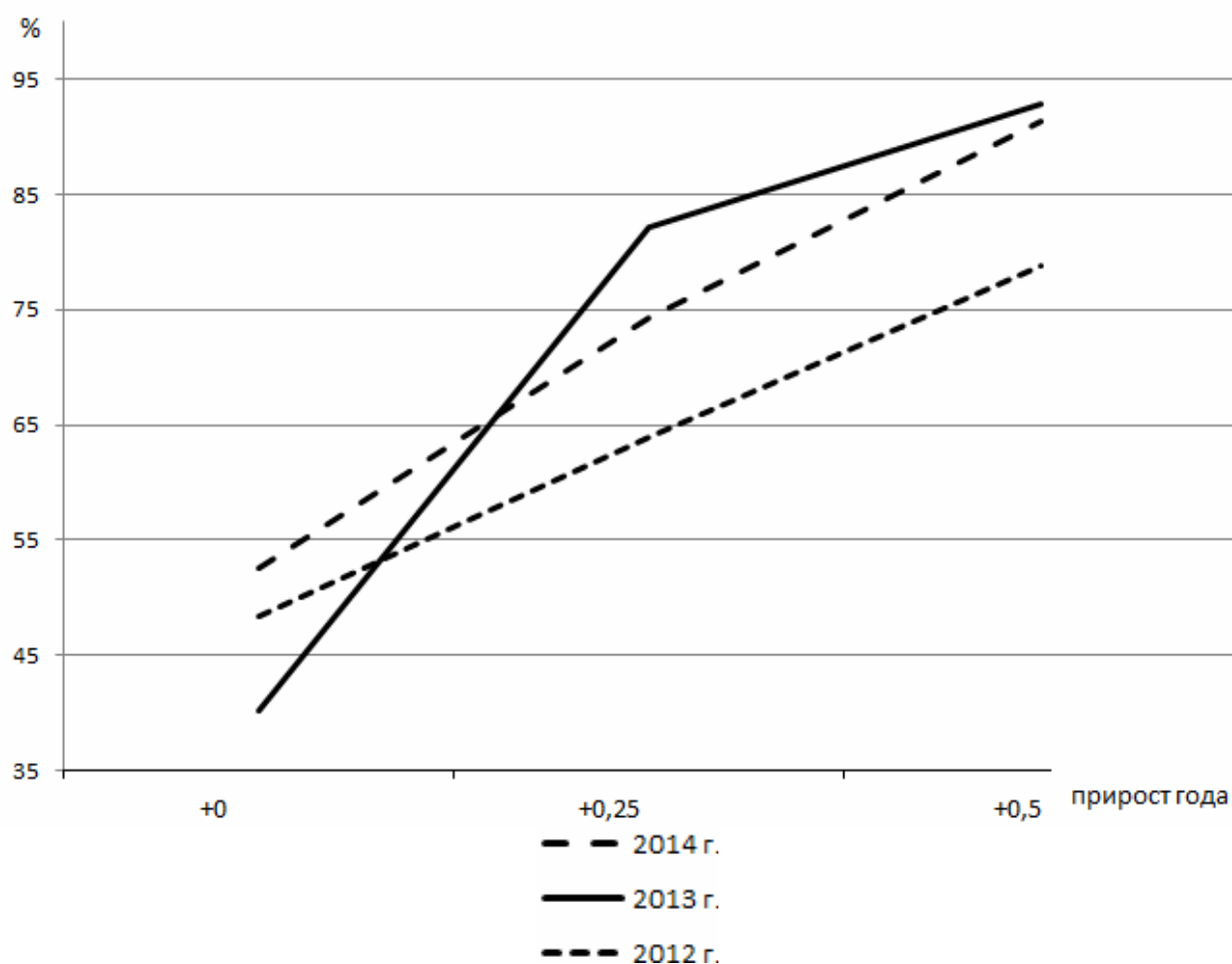
Общие данные по 2012-2014 гг. представлены в табл. 1.

Таблица 1

Динамика занятости выпускников по мониторингу с приростом по году

ГОД ВЫПУСКА	ЗАНЯТОСТЬ, %		
	месяц		
	июль	октябрь	декабрь
	период от выпуска, г.		
	+ 0	+ 0,25	+ 0,5
2014	52,5	74,3	91,4
2013	40,2	82,2	92,8
2012	48,4	64,0	78,9

Графическая интерпретация динамики представлена рисунке.



Динамика занятости выпускников по мониторингу
(по квартальному приросту мониторинговой точки)

Каждый этап мониторинга традиционно был определён нормативами Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству, что при чём не исключает явной закономерности.

Первый период – ориентирован на июль месяц, когда выпускники только закончили вуз и обычно заняты либо частично, либо осуществляют своё трудоустройство в момент окончания обучения, т.е. при защите диплома. Оценка та-

кой занятости не мало важна, так как отражает стартовую активность молодого специалиста, его ориентир на опыт и практику, а также оценивает инертность. Важно, что все значения достаточно высоки, и могут быть оценены удовлетворительно (40,2 % и 48,4 %), а также хорошо (+52,5 %).

Второй период – сентябрь, когда выпускники социально адаптируются под свою новую рекрутинговую роль, возрастной и статусный переход в следующий этап развития. При этом трёхмесячный период характеризуется и гашением остаточных отрицательных социально-психологических явлений постдипломного периода. Выпускники активизируются в поисках работы, в трудоустройстве, что даёт свои зримые результаты. При этом отмечается как относительная, так и абсолютная разница в приростах, указывая как на резкий и умеренный старты для низких первоначальных позиций (2012 и 2013 гг.), так и значительный прирост при весомых начальных значениях (2014 г.).

Третий (окончательный) период – декабрь отчётного года, сориентирован на некоторый итоговый мониторинг, который учтёт часть выпускников имеющих максимальный адаптационный рекрутинговый период, и его длительность в полгода не является критической.

Исходя из рисунка, крутизна подъёма динамической прямой оценена значениями углов наклона (табл. 2).

Таблица 2

Оценка изменчивости кривых по параметрам занятости

Год выпуска	Угол наклона кривой, град.	
	первый квартал	второй квартал
2014	37,9	33,0
2013	50,2	20,2
2012	27,9	27,9
2012-2014	38,7	27,0

Анализ показал, что среднее значение угла наклона кривой имеет больший размах для первого периода наблюдений, причём именно для него характерна наименьшая по вероятности занятости большие стахостически значения по ней. Вследствие более обстоятельного периода для трудоустройство, учёта главенства такой социальной задачи, меньшего разброса значений углов, средняя величина в 27 град. (+22%; - 25%) более достоверна (см. табл. 2).

Исходя из принципа проверки адекватности модели на выпуск 2015 г. запланирована программа исследований, подтверждающая возможность прогнозирования итоговых значений занятости выпускников по одному контрольному оцениванию.

Список литературы

1. Бирюкова Н.Ю. Оценка динамики изменения напряженности на рынке труда среди выпускников технических специальностей на примере Политехнического института ТулГУ // Молодёжный вестник Политехнического института: сб. статей. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. С. 6-7.

2. Бирюкова Н.Ю. Оценка динамики изменения напряжённости на рынке труда среди выпускников Политехнического института // Молодёжный вестник Политехнического института: сб. статей. Тула: Изд-во ТулГУ, 2013. С. 8.

3. Морозов В.Б. Аспекты трудоустройства в ТулГУ // Молодёжный вестник Политехнического института: сб. статей. Тула: Изд-во ТулГУ, 2012. С. 18.

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

5. Рискова В.А., Игнатова О.Б. Мониторинг трудоустройства выпускников как элемент современной информационной поддержки деятельности профессиональных образовательных учреждений // Молодёжный вестник Политехнического института: сб. статей. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. С. 19.

6. Самокатова А.А. Анализ трудоустройства выпускников по техническим и прочим специальностям // Молодёжный вестник Политехнического института: сб. статей. Тула: Изд-во ТулГУ, 2013. С. 17-18.

УДК 331.54

ВЛИЯНИЕ «МОДНЫХ» ПРОФЕССИЙ НА СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА

Сидорова Д.М., студент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

В современном обществе остро стоит проблема выбранной профессии. Особенно это сказывается на выпускниках профессиональных учебных заведений и их дальнейшем трудоустройстве. Российский рынок труда характеризуется дефицитом специалистов в одних областях и переизбытком в других. Наличие данного разрыва между заявленной потребностью в специалистах и фактическим выходом их на рынок приводит к периодам циклических спадов и спросов на специалистов определенного профиля, что приводит к дестабилизации рынка труда.

В последнее десятилетие наблюдается «мода» на экономические и юридические специальности. Конечно, мода на определенные профессии не является случайной. В ее основе лежат условия жизни, приоритеты, ценности общества в различные временные периоды. Так, к примеру, вторая половина 20 в. ознаменовалась этапом, когда профессии преподавателя и врача были достаточно популярными и «модными», обладали неким маркером престижа. Представители данных профессий являлись образцами для подражания, примером образованности и интеллигентности. В 90-е гг., в связи с переходом на рыночную экономику в стране ощущалась нехватка специалистов в области экономики, менеджмента и юриспруденции. Во многих университетах открывались кафедры выпускающие специалистов в данной области. Достижение успеха многими в этих областях вдохновило остальных на получение специальностей по указан-

ному профилю. Желание и ориентация молодежи на карьеру, материальное благополучие, хорошо оплачиваемую работу, престиж сделала невероятно популярными и модными выше упомянутые профессии.

Молодежь при поступлении в профессиональные учебные заведения ориентируется не на свои знания, интересы, склонности, талант, а гонится за престижем, популярностью, «модностью» профессии, так как считает, что выбранная профессия гарантирует материальное благополучие, постоянный заработок и быстрое трудоустройство. Однако складывается прямо противоположная ситуация. В настоящее время для нашей страны возможен вариант развития структурной безработицы, для которой характерно несовпадение между свободными рабочими местами и квалификацией специалистов. Сталкиваясь с проблемой трудоустройства, центры занятости предлагают переучиваться на другие профессии, однако не все соглашаются идти на данный шаг. Это объясняется тем, что выбранная профессия характеризуется не как вид деятельности, а как группа принадлежности, как социальный статус, модель возможного и желаемого будущего, с которым они не хотят расставаться.

УДК 331.5.024.5:331.53

ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ)

Цёхла С.Ю., докт. экон. наук, профессор,

*Полищук Е.А., канд. экон. наук, доцент, Институт экономики и управления
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»*

В современных условиях развития Республики Крым в качестве нового субъекта Российской Федерации одним из актуальных вопросов, нуждающихся в разрешении, является снижение ограничений в процессе трудоустройства наиболее уязвимой социальной группы на рынке труда, к которой относят выпускников профессиональных образовательных организаций, испытывающих сложности при вовлечении в сферу эффективной и официальной занятости региона. Согласно информации, представленной региональными Центрами занятости, в 2014 году доля выпускников образовательных организаций Республики Крым, зарегистрированных в качестве безработных граждан, составляла 19% (10,3 тыс. чел.) от общей численности безработных [1], из которых трудоустроено было 3,6 тыс. чел. [1].

В связи с данным обстоятельством возникает необходимость в реализации системной региональной политики в сфере содействия трудоустройству молодежи, в частности выпускников, начиная с выбора направления подготовки абитуриентом и заканчивая активной трудовой адаптацией молодых специалистов на рынке труда, начало построения которой положено Постановлениями Совета министров Республики Крым об утверждении Государственных программ, содействующих трудоустройству молодежи, в том числе выпускников, крымского региона (таблица).

Основные задачи Государственных программ, содействующих
трудоустройству выпускников крымского региона*

Наименование Государственной программы	Основные задачи
<p>Государственная программа содействия занятости населения Республики Крым на 2015-2017 годы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, в том числе молодежи, обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; – содействие улучшению ситуации на рынке труда, повышение качества и доступности оказываемых государственных услуг в сфере содействия занятости населения, в том числе молодежи; – расширение перечня направлений подготовки и разработка совместно с образовательными организациями образовательных программ с учетом требований работодателей и перспектив рынка труда; – содействие трудоустройству безработных граждан, которые недостаточно конкурентоспособны на рынке труда, в т. ч. молодежи; – организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые; – проведение постоянно действующих семинаров для молодежи и других граждан по вопросам гендерного равенства для повышения их уверенности в себе и самореализации на рынке труда
<p>Государственная программа развития образования и науки в Республике Крым на 2015-2017 годы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – развитие потенциала региона, в том числе трудового, как основного условия успешного осуществления комплекса социально-экономических реформ в республике; – развитие профессиональной образовательной траектории молодежи, в том числе выпускников, в современных социально-экономических условиях; – увеличение доли выпускников профессиональных образовательных организаций, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте

Государственная программа Республики Крым «Молодежь Крыма» на 2015-2017 годы	– содействие трудоустройству молодежи; – обеспечение вторичной занятости молодежи; – привлечение молодежи к предпринимательской деятельности и самозанятости
Государственная программа обеспечения дополнительных мер по поддержке рынка труда Республики Крым на 2015 год	– сокращение объема нерегламентированной (теневой занятости) занятости; – повышение эффективности занятости населения, в т.ч. молодежи

* – составлено на основании [2-5].

Кроме представленных в таблице Государственных программ в конце 2014 года на базе Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» (ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского») был создан Отдел содействия трудоустройству выпускников (ОСТВ), основной целью деятельности которого является содействие занятости студентов и трудоустройству выпускников всех структурных подразделений и филиалов данного образовательного учреждения (7 академий и институтов, 6 колледжей, 5 филиалов), имеющий право оказывать подобные услуги остальным образовательным учреждениям среднего профессионального и высшего образования, осуществляющих образовательную деятельность на территории Республики Крым.

К основным направлениям работы ОСТВ относят [6]:

- осуществление активной работы с учащимися и выпускниками структурных подразделений и филиалов, а также иных образовательных учреждений по вопросам информирования обучающихся и выпускников о современном состоянии и тенденциях рынка труда, организация временной занятости обучающихся;

- взаимодействие с органами власти, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения, кадровыми агентствами и т.п. для обмена информацией о спросе и предложении на региональном рынке труда, участия в мероприятиях, организованных местными органами власти;

- сотрудничество и установление договорных отношений с организациями региона, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников;

- проведение ярмарок вакансий, тренингов, консультаций со студентами, в том числе индивидуальных, направленных на содействие их трудоустройству и т.п.

К актуальным, по мнению авторов исследования, направлениям, дополняющим систему региональной политики в сфере содействия трудоустройству выпускников, следует отнести также [7]:

- прогнозирование процессов, происходящих на рынке труда и рынке образовательных услуг для решения проблем, связанных со сбалансированностью

спроса и предложения в количественном и качественном аспектах на среднесрочный и долгосрочный периоды развития;

- разработку социально-экономического механизма, обеспечивающего функционирование системы содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций республики;

- разработку рекомендаций по осуществлению корректировок в системе образования, соответствующих основным изменениям спроса на современном рынке труда (изменение объемов, направлений, сроков подготовки) и т.п.

На основании вышеизложенного, можно сделать следующий вывод: осуществление системной политики в сфере содействия трудоустройству выпускников в современных условиях является одним из приоритетных направлений, влияющих на экономическое, инновационное, технологическое развитие не только Республики Крым, но и страны в целом.

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

Список литературы

1. Республика Крым. Стат. ежегод. / Крымстат. Симферополь, 2014. 542 с.
2. Государственная программа содействия занятости населения Республики Крым на 2015-2017 годы [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 г. № 541. URL: www.rk.gov.ru (дата обращения: 05.01.2015).
3. Государственная программа развития образования и науки в Республике Крым на 2015-2017 годы [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 651. URL: www.rk.gov.ru (дата обращения: 15.01.2015).
4. Государственная программа Республики Крым «Молодежь Крыма» на 2015-2017 годы [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 653. URL: www.rk.gov.ru (дата обращения: 15.01.2015).
5. Государственная программа обеспечения дополнительных мер по поддержке рынка труда Республики Крым на 2015 год [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Совета Министров Республики Крым от 31.03.2015 г. № 173. URL: www.rk.gov.ru (дата обращения: 24.04.2015).
6. Положение об отделе содействия трудоустройству выпускников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» [Электронный ресурс]: утв. приказом Ректора ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» от 29.12.2014 г. URL: www.cfuv.ru (дата обращения: 24.01.2015).
7. Цёхла С.Ю., Полищук Е.А. Актуализация трудоустройства молодых специалистов в Республике Крым. Труды / Тихоокеан. гос. ун-т. Хабаровск, 2015. С. 98-104.

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

УДК 331.53

**ПРОВЕДЕНИЕ МАССОВОГО ОБУЧЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
С ЦЕЛЬЮ АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА И СОДЕЙСТВИЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ НА ПРИМЕРЕ
РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ ТвГУ**

*Большакова О.А., директор студенческой биржи труда РЦСТВ ТвГУ
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»*

В период сокращения количества рабочих мест и возникновения конкуренции за возможность их занять, особенно важно уделять внимание предварительной подготовленности выпускников к выходу на рынок труда, а также формированию трудовой грамотности у студентов более младших курсов. Ведь во многом риск нетрудоустройства выпускника связан с тем, что он не знает о всех возможностях поиска работы и не обладает необходимыми для этого компетенциями. К задачам центров содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ) любого учебного заведения относится проведение такого обучения.

О важности данного направления свидетельствует и анкетирование, которое ежегодно проводит Региональный центр содействия трудоустройству выпускников Тверского государственного университета среди работодателей. Один из тематических блоков в анкетировании - «Анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников Тверского государственного университета». Респондентам предлагается оценить параметр «Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда», то есть ту способность, которая важна не только в работе, но и при прохождении собеседования. На этом этапе необходимо проявить данную компетенцию умением рассказывать о себе, презентовать свои положительные качества и уровень профессионализма – во многом от этого зависит, сможет ли молодой специалист произвести благоприятное впечатление на работодателя и устроиться на работу. Результаты, полученные за 5 лет исследований, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда

	2015г.	2014г.	2013г.	2012г.	2011г.
Высокий уровень	23%	25%	15%	18%	3%
Средний уровень	68%	64%	72%	69%	93%
Не сформировался	9%	9%	13%	10%	4%
Не проявился	0%	2%	0%	3%	0%

Как видно из табл. 1, большинство работодателей оценивают на средний уровень умение молодых специалистов представлять и себя, и результаты своего труда. Это еще раз доказывает важность концентрации внимания на подготовку студентов к будущей трудовой деятельности не только с позиции формирования профессиональных знаний и навыков, но и компетенций, которые в дальнейшем понадобятся для успешного трудоустройства, и в формировании которых должны участвовать ЦСТВ.

Однако, несмотря на то, что работа в этом направлении ведется, проводятся индивидуальные тренинги или другие обучающие мероприятия, показатели остаются низкими. Это связано с тем, что не всегда получается охватить всех обучающихся, так как выпуск учебного заведения может быть большой, а количество специалистов Центра недостаточным для охвата всей аудитории, и получается, что содействие оказывается не в полной мере. Данная проблема актуальна для многих ЦСТВ нашей страны, в том числе и для Регионального центра содействия трудоустройству выпускников ТвГУ (РЦСТВ ТвГУ).

За последние три года в РЦСТВ ТвГУ произошло сокращение числа сотрудников (в связи с декретными отпусками и сокращением штатной численности), которые проводили индивидуальные и групповые (до 9 обучающихся) тренинги по профориентации и навыкам поведения на рынке труда. Данная ситуация знакома многим нашим коллегам, которые также работают в малом составе. В связи с этим возникло сокращение количества тренингов и проходящих их учащихся – с результатами можно ознакомиться в табл. 2.

Таблица 2

Количество проведенных тренингов и прошедших обучение
за 3 учебных года

Год	2013-2014 уч.г.	2012-2013 уч.г.	2011-2012 уч.г.
Количество тренингов	209	336	413
Количество прошедших обучение	141	218	232

Проанализировав данные показатели и наш опыт, мы выявили ряд проблем, которые многим покажутся знакомыми и требующими эффективного решения:

1. Количество проводимых тренингов ограничено, поэтому только около 10-15% студентов от общего числа выпуска могут их пройти;

2. Центр не располагает возможностью увеличить количество штатных сотрудников для проведения большего количества тренингов;

3. Некоторые студенты, которые записываются на обучение, не приходят в назначенное время и не предупреждают заранее об этом, что опять же сказывается на количестве тренингов и прошедших их;

4. По мнению работодателей, кандидаты, умеющие презентовать себя, свой опыт и подготовленные к данному этапу, выглядят более выгодно на фоне других специалистов, что повышает их шансы на трудоустройство в интересующей области деятельности.

Для решения первой проблемы было решено произвести переориентацию с индивидуальных тренингов (они остались как дополнение и проводятся при возникновении такой необходимости) на проведение массового обучения трудоустройству студентов. Массовое обучение предполагает проведение учебных занятий у групп студентов, назначение которых происходит тьютором или ответственным за учебный процесс на кафедре/факультете. Тем самым мы решаем третью проблему - студенты более ответственно относятся к посещению таких занятий. В частности, в 2014-2015 учебном году были разработаны и запущены такие формы массового обучения трудоустройству:

Факультативный курс «Технологии эффективного трудоустройства». За 4 месяца, предшествующие началу учебного года, была разработана программа, план каждого занятия, лекционные материалы и наглядные презентации к ним, практические упражнения, записаны тематические видеоролики. В основу курса легли материалы сборника методических рекомендаций «Ищите работу эффективно», группового тренинга «Готовимся к встрече с работодателями», которые разрабатывали сотрудники РЦСТВ ТвГУ, их профессиональный опыт. Общая трудоемкость курса составила 2 зачетные единицы (72 часа: из которых половина – это аудиторные занятия по 1 академическому часу, 1 раз в неделю в течение 1 учебного семестра, а остальные – домашние задания). Проводится он у студентов выпускных курсов. Программа включает в себя все основные темы, необходимые для успешного карьерного старта: правильная постановка цели и правила составления карьерной траектории, профориентационный комплекс «Якоря карьеры», навыки самопрезентации и прохождения различных видов собеседования, каналы поиска работы и виды компаний, навыки составления резюме и ведения деловой переписки с работодателем и другое. Также он формирует необходимые для этого компетенции: уверенность в себе, умение работать в команде, умение презентовать себя и свои результаты, стрессоустойчивость и другие. Большое внимание уделяется выстраиванию диалога между работодателями и будущими соискателями: на занятиях демонстрируются видеоролики (которые были записаны заранее), на которых представители ком-

паний делятся своим опытом по заявленным темам. Также на последнее занятие приглашаются работодатели, которые проводят прошедшим обучение мини-собеседование и дают рекомендации и советы, а также приглашают понравившихся кандидатов на собеседование в свою компанию.

Мастер-класс по составлению резюме. В основу мастер-класса легли материалы сборника методических рекомендаций «Ищите работу эффективно», разработанного сотрудниками РЦСТВ ТвГУ. Проводится для студентов выпускных курсов, длительность составляет 1 академический час. На данном мастер-классе студенты получают информацию о том, что такое резюме, его значимость при трудоустройстве, правила его составления. Каждому студенту дается пустой шаблон резюме, который они заполняют во время лекции. Рассказ тренера сопровождается показом наглядной презентации, на которой разобраны основные пункты резюме для должности, соответствующей направлению подготовки группы.

Профориентационный комплекс «Якоря карьеры». Данный комплекс был разработан ведущим психологом РЦСТВ ТвГУ. Включает в себя 9 методик, которые позволяют выявить профессиональные предпочтения, тип поведения в организации и коллективе, тип профессиональной ориентации и другое. Проводится для студентов 2-4 курсов, длительность составляет 1,5 часа. Студенты проходят методики на специальных бланках, которые затем обрабатывает психолог и отправляет полученные результаты на электронную почту. Это позволяет будущим выпускникам познакомиться ближе со своими профессиональными предпочтениями, благодаря чему им будет проще выбрать должность, работодателя и составить рассказ о себе.

Решение второй проблемы наверняка волнует многих сотрудников ЦСТВ. Для проведения индивидуальных обучающих занятий необходимо обладать профессиональным опытом и иметь обширные знания в сфере трудоустройства молодых специалистов. При проведении массового обучения, когда одно занятие посвящено определенной теме, такая проблема снимается. В данном случае специалист осуществляет консультацию в узкой теме и его проще этому обучить. Поэтому для проведения массовых мастер-классов было принято решение привлекать студентов старших курсов. Они, в свободное от учебы время подрабатывают в РЦСТВ ТвГУ, проходили все тренинги Центра, а также специальное обучение от сотрудников, благодаря чему быстро освоили материал. Данное решение позволяет проводить большее количество обучающих занятий и тем самым повысить охват аудитории. В связи с этим на сегодняшний день мы можем заметить увеличение количество прошедших тренинги почти в 2 раза, что решает четвертую заявленную проблему (табл. 3).

Так как пробный год проведения массового обучения прошел удачно, к новому учебному году РЦСТВ ТвГУ готовит новые мастер-классы. Они предназначены для учебных групп от 1 до 4 курса и распределяются таким образом: 1 курс - профориентационный комплекс «Якоря карьеры», 2 курс «Карьерная траектория», 3 курс «Стань лучшим: как успешно пройти собеседование», 4

курс: «Составляем резюме». Данный комплекс мастер-классов позволит охватить максимальное количество студентов и дать необходимые для успешного поведения на рынке труда и трудоустройства знания.

Таблица 3

Количество проведенных тренингов и прошедших обучение за 4 учебных года

Год	2014-2015 уч.г.	2013-2014 уч.г.	2012-2013 уч.г.	2011-2012 уч.г.
Количество тренингов	203	209	336	413
Количество прошедших обучение	629	141	218	232

С каждым годом, при оценке учебных заведений, все больше внимания уделяется оценке трудоустройства выпускников. Поэтому, безусловно, важно уделять внимание повышению их конкурентоспособности и эффективности поведения при трудоустройстве. Проведение массового обучения трудоустройству позволяет достичь главной цели - большинство студентов старших курсов, выходя на рынок труда, уже имеют представление о нем, о том, как эффективно искать работу, умеют презентовать себя, свои знания и навыки и тем самым повышают свои шансы на быстрое и качественное трудоустройство в выбранной сфере.

УДК 378.2

**КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА В ВУЗЕ –
ЭТАП ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ:
ИТОГИ ОПРОСА**

Гордеева И.С., педагог-психолог

ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет»

Осознать собственные профессиональные возможности, оценить творческий потенциал, выстроить концепцию самообразования и самореализации на основе профессиональных интересов позволяет участие студентов в университетском конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют».

Опрос участников смотра-конкурса «Педагогический дебют – 2015» был проведен как одна из форм мониторинга студентов выпускных курсов по сформированности профессиональной направленности и осознанного стремления трудоустройства по направлению подготовки.

Процедура опроса состояла в заполнении анкеты одновременно всеми участниками университетского конкурса. По результатам опроса обозначены были следующие позиции: студенты считают, что инициировали их участие в конкурсе деканат/руководитель практики – 58 %; считают, что приняли само-

стоятельное решение об участии в конкурсе – 41,7 %; участвовали, потому что стали победителями в факультетском конкурсе – 16,7 %.

Причинами участия в смотре-конкурсе «Педагогический дебют» стали собственное желание; желание проявить себя; получить педагогический опыт, как опыт полезный для профессиональной карьеры; представление факультета, совет руководителя практики, проба сил в конкурсных условиях, возможность саморазвития, психологическая готовность участия в конкурсе.

Решение принять участие в смотре – конкурсе была принята под влиянием руководителей практики у 33 % участников.

Создание психологического комфорта во время проведения факультетского этапа конкурса отметили 83 % от числа участников университетского этапа смотра-конкурса «Педагогический дебют». Все участники опроса (100%) считают, что было комфортно принимать участие в университетском конкурсе:

Помощь в подготовке к университетскому этапу смотра-конкурса осуществляли сотрудники факультетов (58,3 %); педагог по практике (33,3 %), друзья/подруги (33,3%), самоподготовку к конкурсу осуществляли 18 % от числа участников; преподаватель кафедры (8,3 %); «близкие для меня люди» (8,3 %), куратор группы (8,3 %).

Помощь в подготовке к конкурсу содержалась в моральной поддержке (66,7 %), в методической помощи (66,7 %), в психологической помощи (33,3 %), была дружеская поддержка у 58,3 % от числа участников смотра-конкурса.

Желание в дальнейшем принять участие в подобном конкурсе другого уровня (городском, областном) изъявили 50 % студентов от числа опрашиваемых и 50 % студентов от числа опрашиваемых готовы принять предложение об участии в конкурсе, если такое поступит. Участия в конкурсе студенты расценивают как приобретение профессионального педагогического опыта и возможность общения с профессионалами.

Анализ информации о выпускниках вуза, которые принимали участие в вузовском конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют» в разные годы, показывает, что 80 % из них успешны в трудовой деятельности. Выпускники

несомненное влияние на карьеру профессионального роста и их самосознание факт участия в данном конкурсе.

Следовательно, конкурс профессионального мастерства будущих педагогов можно считать эффективной формой работы вуза по профессиональной социализации студентов.

Список литературы

1. Профессиональная социализация выпускников педагогических вузов на основе использования современных технологий сетевого взаимодействия: коллективная монография / В.В. Садырин, [и др.]; под общей ред. В.В. Садырина. Челябинск: Изд-во Чел. гос. пед. ун-та, 2013. 294 с.

УДК 331.53

МЕТОДЫ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ

Декина Е.В., канд. психол. наук, доцент

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

Актуальным является разработка и апробация современных моделей вовлечения молодежи в трудовую деятельность на основе поиска эффективных профориентационных и карьерных технологий с педагогами, психологами, организаторами работы с молодежью. Важно, чтобы в процессе профессионального обучения молодые люди воспринимали себя не просто студентами, а видели перспективу своего профессионального будущего, овладели навыками самостоятельного проектирования траектории профессионального и карьерного развития.

Представленные и апробированные направления работы со студентами способствуют информированию о получаемой профессии, возможностях трудоустройства; изучению молодежного рынка труда; выстраиванию программы профессионального образования и саморазвития; знакомству с успешным опытом построения профессиональной карьеры в регионе.

Семинар «Как построить карьеру в регионе» направлен на освоение системы современных знаний об особенностях планирования и реализации карьеры; обучение навыкам самостоятельного карьерного конструирования; осознание преимуществ жизни и карьеры в регионе. Семинар способствует анализу возможностей выстраивания профессиональной и социальной деятельности в регионе.

Тренинг «Методы построения карьеры» включает следующие модули: «Знакомство. Презентация целей и задач тренинга», «Наш регион: рынок труда, мир профессий, возможности для профессиональной и социальной деятельности», «Профессиональный путь и профессиональный успех», «План профессионального развития», «Подведение итогов тренинга. Консультации со специалистами и работодателями». Тренинг нацелен на решение следующих задач: ознакомить с миром профессий региона, представить возможности построения профессиональной карьеры в зависимости от получаемого направления подготовки. В рамках тренинга происходит выявление и развитие профессионально важных качеств, создание образа успешного профессионала, построение планов профессионального развития и их анализ. Отзывы участников тренинга: «Мне понравился тренинг, я убедилась, что не зря выбрала свою профессию», «Я узнала много нового о своем направлении подготовки, перспективы», «Тренинг помог определиться с выбором после окончания вуза. Я установила контакт с работодателем», «Узнал много нового о мире профессий нашего региона», «Очень понравились выступления работодателей. Я получил ответы на свои вопросы» и др.

Разработка и апробация профориентационных проектов. Например, проект профориентационной массовой игры для старшеклассников «Я выбираю

профессию», проект «Задай вопрос выпускнику», профориентационная акция «Путь к профессиональной карьере», круглый стол с работодателем «Трудоустройство, занятость, карьера молодежи» и др.

Участие в конкурсах по направлению подготовки способствует развитию самостоятельного видения проблем и путей их решения; умения перенести знания в новую ситуацию, выстроить перспективы собственного саморазвития и т.д. Например, конкурс по направлению подготовки «Организация работы с молодежью» может включать следующие задания: самопрезентация, презентация социально значимого проекта, организация мастер-класса, участие в деловой игре, дебатах и др.

При организации и проведении уроков профориентации для школьников свою эффективность показало профориентационное направление волонтерской деятельности. Обучающий семинар для волонтеров включает проведение упражнений, профориентационных игр, консультаций по вопросам профессионального самоопределения, проектирования траектории профессионального и карьерного развития. Задания для волонтеров «Проранжируйте требования, наиболее часто предъявляемые работодателями к молодым специалистам», «Выделите типичные ошибки, мешающие карьерному росту», «Составьте список качеств, необходимых человеку при планировании и реализации карьеры» и др. Отзывы волонтеров: «Занятия способствовали профессиональному и личностному развитию, активизировали необходимость построения собственной карьеры». «Я получила возможность совершенствовать лидерские качества, коммуникативные и организаторские способности, профессионально важные качества» и др.

Составление портфолио позволяет проанализировать, обобщить и систематизировать результаты обучения, объективно оценить свои возможности и спланировать действия по достижению более высоких результатов профессионального саморазвития. С помощью портфолио можно продемонстрировать наиболее значимые результаты практической деятельности для оценки своей профессиональной компетенции: представленные и реализованные проекты, участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях, деловых играх, тренингах, проведенные исследования, представленные на конкурс эссе и т.д.

В рамках научно-исследовательской деятельности студентов происходит формирование профессиональной самостоятельности, способности к творческому решению практических задач. Научно-исследовательская деятельность дает простор для инициативных действий, самостоятельных решений, способствует самовыражению личности студента, проявлению индивидуальности, в том числе в будущей профессии. На протяжении обучения в вузе студент может принять участие в следующих формах научно-исследовательской работы: предметные кружки и проблемные группы, семинары, конференции, «круглые столы», фестивали, форумы, состязательные мероприятия – олимпиады, выставки, конкурсы проектов и др.

Стажировка осуществляется в целях приобретения опыта самостоятельной профессиональной деятельности студентом, дальнейшего трудоустройства. При выборе кандидатур стажеров учитывают такие моменты как успеваемость

и качество знаний стажера, умение самостоятельно решать поставленные задачи, персональные качества студента-стажера – активность, целеустремленность, ответственность, нацеленность на результат и т.д.

Организационно-деятельностная игра способствует моделированию содержания будущей профессиональной деятельности. Например, программа ОДИ «Введение в профессию организатора работы с молодежью» включает:

Тема 1 дня: «Выбор профессии организатора работы с молодежью».

1. Установочный доклад руководителя игры.
2. Распределение участников игры по группам. Вопросы для обсуждения: Почему я решил стать организатором работы с молодежью? Что я знаю про профессию организатора работы с молодежью? Что я ожидаю от вуза?

3. Лекция по теме «Кадровый потенциал молодежной политики».

4. Оргрефлексия. Подведение итогов дня.

Тема 2 дня «Профессия организатора работы с молодежью: специфика, виды деятельности, содержание, перспективы».

1. Групповая работа. Вопросы для обсуждения: Чем профессия организатора работы с молодежью отличается от других профессий? Каковы основные характеристики профессии организатора работы с молодежью? Каковы профессионально важные качества организатора работы с молодежью? Где работает организатор работы с молодежью?

2. Обсуждение докладов по теме дня.

3. Лекция по теме «Квалификационные характеристики организатора работы с молодежью».

4. Консультационная встреча студентов с преподавателями, студентами старших курсов, выпускниками, работодателями.

5. Оргрефлексия. Подведение итогов дня.

Тема 3 дня «Рефлексия хода игры. Самоопределение участников игры».

1. Групповая работа. Вопросы для обсуждения: Что происходит на семинаре в течение двух дней? Что я делаю на семинаре?

2. Обсуждение докладов по теме дня.

3. Лекция по теме «Личность и индивидуальность организатора работы с молодежью».

4. Оргрефлексия. Подведение итогов дня.

Тема 4 дня «Разработка модели профессиональной деятельности организатора работы с молодежью».

1. Групповая работа. Вопросы для обсуждения: Каковы составляющие модели профессионала? Какими качествами должен обладать организатор работы с молодежью? Возможен ли идеальный организатор работы с молодежью? Все ли могут стать организаторами работы с молодежью?

2. Обсуждение моделей профессиональной деятельности организатора работы с молодежью.

3. Методологическая консультация.

4. Оргрефлексия. Подведение итогов дня.

Тема 5 дня «Разработка проектов по запуску процессов профессионального образования и самообразования будущих организаторов работы с молодежью».

1. Групповая работа. Подготовка проектов.
2. Обсуждение проектов.
3. Лекция по теме «Профессиональное самоопределение, самообразование, самовоспитание».
4. Оргрефлексия. Подведение итогов дня.

Тема 6 дня «Развитие социальной активности будущих организаторов работы с молодежью».

1. Групповая работа. Работа в межрегиональном центре развития кадрового потенциала молодежной политики, психологическом центре, центре патриотического воспитания молодежи, досуговом центре и др.
2. Обсуждение современных технологий организации работы с молодежью.
3. Подведение итогов. Рефлексия участников.

Работа по планированию и реализации карьеры может включать традиционные методы (лекции, семинары, консультации и т.д.), интерактивные методы (круглые столы, деловые и ролевые игры, проектную деятельность, тренинги и т.д.). Интерактивные занятия могут проходить в следующих формах: проектно-аналитические сессии, проектные мастерские, организационно-деятельностные, деловые игры, дискуссии, мастер-классы, мозговые штурмы, решение кейсов, тренинги и т.д. Важно включение работодателей в процесс профессионального образования, организация стажировок, студенческой мобильности, включения в учебный процесс курсов по выбору («Карьерные стратегии молодежи» и др.), психологическое сопровождение трудоустройства и адаптации к современному рынку труда.

Данные мероприятия способствуют успешной адаптации начинающего специалиста, которая определяется его готовностью к вступлению в профессиональное сообщество.

УДК 331.53

ПРИЁМЫ СТРУКТУРИРОВАНИЯ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСА СЛУЖБЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ

Игнатова О.Б., специалист, техник РЦСТ,

Миснахова П.В., специалист, инженер РЦСТ

ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Интернет-ресурс службы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений служит серьезным ретранслятором информации, формированием условий обратной связи, визуализацией функционала.

Региональный центр содействия трудоустройству Тульского государственного университета длительное время ведёт собственную интернет-страницу,

которая интересна не только студенту и выпускнику, но и работодателям, педагогам, рекрутерам, особым категориям посетителей, представителям государственных служб и, в общем, любым посетителям.

Сайт РЦСТ [1] состоит из 13 основных блоков: «О центре», «Студентам», «Работодателям», «Новости», «Вакансии», «Наши партнеры», «Информация для выпускающих кафедр», «Контакты, полезная информация», «Мы в контакте», «Научно-методическая и научно-исследовательская работа», «Содействие трудоустройству лиц с ограниченными возможностями», «Информация для вузовских центров, служб СПО», «Наши успехи и достижения», представленных ссылками на соответствующие разделы сайта.

Главная страница сайта РЦСТ содержит 4 основных раздела: «Студентам», «Работодателям», «Новости» и общий блок информации:

- Раздел «Студентам» включает в себя основную ссылку на блок «Студентам» и полный перечень предоставляемых вакансий в Тульском регионе, других регионах РФ, а также информацию о временных вакансиях. Каждый пункт перечня представлен ссылкой с возможностью полного просмотра информации по интересующей вакансии. Предоставлена возможность поиска нужной вакансии по ключевым словам.

- Раздел «Работодателям» представлен основной ссылкой на блок «Работодателям» и тремя ссылками, перейдя по которым можно ознакомиться с полным перечнем специальностей ТулГУ; услугами, предоставляемыми центром для работодателей, а также оформить заявку на подбор молодых специалистов.

- Раздел «Новости» представлен основной ссылкой на блок «Новости» и списком ссылок, отображающих название новости, при переходе по которым посетитель может прочесть заинтересовавшую его новость целиком.

- Общий блок информации предоставляет доступ к остальным 10 блокам при помощи одноименных ссылок.

Блок «О центре» представлен 2-мя ссылками: «История создания РЦСТ» содержит информацию о становлении и этапах развития центра, и «Наши контакты» содержит контакты центра и подробную карту расположения.

Блок «Вакансии» содержит ссылки на вакансии с возможностью фильтрации на «все вакансии», «в Тульском регионе», «в других регионах» и «временные вакансии».

Блок «Наши партнеры» содержит общее обращение к партнерам и перечень партнеров, представленный ссылками на их краткие характеристики.

Блок «Информация для выпускающих кафедр» содержит общее обращение к кафедрам ТулГУ, ссылки «Договор на трудоустройство» и статистические ссылки.

Блок «Контакты, полезная информация» содержит информацию о том, как можно связаться с Центром.

При работе с веб-сайтом РЦСТ на страничке Тульского государственного университета посетитель может получить для себя не только полезную и актуальную информацию, но и загрузить формы документов. Дополнительно для студентов, выпускников, а также других потенциальных кандидатов предусмотрена функция отклика на заявку, которая обрабатывается работниками

Центра в период до одних рабочих суток. Далее предусматривается персональный (по необходимости дистанционный) контакт с кандидатом для организации дальнейшего трудоустройства по выбранной вакансии.

Блок «Мы вконтакте» – ссылка на страничку центра в социальной сети «ВКонтакте». Электронный адрес страницы [2]. Использование возможностей социальных сетей для решения задач Центра позволяет на современном уровне обеспечить дополнительную информационную поддержку Центра: дублирование заявки на вакансии, представление актуальная информация и новостей (в том числе в видео и фото формате) о проведенных мероприятиях Центра, организация мгновенной обратной связи.

Блок «Научно-методическая и научно-исследовательская работа» позволяет ознакомиться с направлениями научной работы РЦСТ, основными публикациями РЦСТ за отчетный период и имеет ссылку для скачивания методических материалов, что расширяет и упрощает механизм их распространения.

Блок «Содействие трудоустройству лиц с ограниченными возможностями» содержит информацию о контактах служб содействия и программах, направленных на трудоустройство лиц с ограниченными возможностями.

Блок «Информация для вузовских центров, служб СПО» содержит соответствующую информацию, а также статистику спроса и предложения регионального рынка труда, ситуацию не нём.

Блок «Наши успехи и достижения» позволяет ознакомиться с достижениями работников Центра и РЦСТ в целом на поприще содействия трудоустройству.

Список литературы

1. Региональный центр содействия трудоустройству Тульского государственного университета. [Электронный ресурс] // [сайт], [2011]. URL: <http://rcst.tsu.tula.ru/> (дата обращения: 18.09.2015).

2. Региональный центр содействия трудоустройству Тульского государственного университета. [Электронный ресурс] // [группа социальной сети], [2012]. URL: [http:// https://vk.com/rcst_tulgu/](http://https://vk.com/rcst_tulgu/) (дата обращения: 18.09.2015).

УДК 108.3

К ВОПРОСУ О СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

*Калинина О.Е., канд. пед. наук, зав. кафедрой управления персоналом
Институт законовещения и управления Всероссийской полицейской ассоциации*

Профессиональная ориентация и адаптация будущих менеджеров должны содействовать быстрым структурным сдвигам в занятости в сфере управления. Однако практическое решение этой задачи тормозится неразвитостью инфраструктуры системы адаптации персонала на рынке труда.

Профессиональная адаптация будущих менеджеров это процесс, посредством которого индивид, с одной стороны, удовлетворяет свои требования и ожидания, предъявляемые к профессии менеджера и условиям ее осуществле-

ния и, с другой, тем требованиям, которые к нему предъявляют структура и содержание управленческой деятельности, условия ее осуществления и те социальные группы, в которых протекает его профессиональная деятельность.

В общем виде адаптация – это процесс приспособления будущего менеджера к условиям внешней и внутренней среды.

С точки зрения управления персоналом наибольший интерес представляет производственная адаптация, которая является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у будущего менеджера требуемого уровня производительности и качества труда в более короткие сроки.

Так, по мнению Э. Штейна: «процесс познания нитей власти, процесс достижения доктрин, принятых в организации, процесс обучения, осознания того, что является важным в этой организации или ее подразделениях» [1].

В целях содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда будущих менеджеров задачами системы управления профессиональной адаптацией на этапе обучения в вузе являются:

- организация «круглых столов», семинаров, курсов повышения квалификации по различным вопросам адаптации;
- проведение индивидуальных бесед специалистов службы трудоустройства с будущими менеджерами;
- оптимизация учебного процесса с включением интегрированных курсов «Профессиональная адаптация персонала», «Планирование профессиональной карьеры» и др.
- подготовка специалистов службы трудоустройства и их постоянное повышение квалификации;
- использование практико-ориентированного подхода в процессе обучения в вузе;
- активное участие будущих менеджеров во внеучебной деятельности;
- проведение деловых игр по сплочению коллектива.

Подразделение вуза по содействию трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников должно выполнять следующие функции:

- изучение и прогнозирование конъюнктуры рынка труда, проведение мероприятий по адаптации к нему;
- работа с выпускниками с использованием профессиограмм и описаний работ, тестирования и интервьюирования будущих специалистов с целью их лучшей профориентации;
- отбор лидеров из числа выпускников, обладающих талантом организатора;
- организация взаимодействия с региональной системой управления профориентацией и адаптацией на взаимовыгодных условиях.

В обязанности профконсультанта вуза входят:

1. Профессиональная консультация для студентов.
2. Сбор, накопление информации, изучение и прогнозирование конъюнктуры рынка, престижности профессий.
3. Организация (совместно с администрацией школ) работы по профориентации школьников – будущих студентов.
4. Налаживание связей с работодателями.

5. Организация оборудования кабинета профориентации в вузе.

6. Организация разработки профессиограмм совместно с будущими выпускниками.

7. Организация тематических мероприятий для студентов.

8. Проведение группового обследования профессиональной направленности студентов.

9. Содействие в организации дней открытых дверей, ярмарок вакансий и др.

Об уровне адаптированности будущего менеджера можно судить по степени проявления объективных и субъективных критериев. Адаптированность будущего менеджера как результат процесса адаптации проявляется значительно позднее (через 3-5 лет).

Критерии оценки успешности содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда будущих менеджеров:

1. Объективные:

- быстрота продвижения по карьерной лестнице (как по горизонтали, так и по вертикали);

- степень взаимодействия и согласованности специалиста с коллегами и руководителем (в зависимости от звена управления);

- стабильность количественных показателей труда:

- систематическое выполнение планов и реализация проектов;

- продуктивность деятельности (уровень производительности при минимальных нервно-психологических затратах);

- отсутствие выявленных нарушений.

2. Субъективные:

- удовлетворенность будущими менеджерами работой в целом и специальностью;

- адекватная оценка своих профессиональных способностей и умений;

- стремление к совершенствованию, повышению квалификации (особенно к самообучению).

На адаптационный период приходится самый высокий процент текучести кадров в организации. Практика работодателей Тульской области показывает, что нередко те задачи, которые привычно решаются давно работающими сотрудниками, оказываются не под силу молодым специалистам, плохо сориентированным в сложившейся организационной ситуации.

Например, система ценностей фирмы "Гипс Кнауф Новомосковск", в части кадровой политики, выглядит следующим образом:

1. Организация рассчитывает на увлеченность и достижения каждого сотрудника на более высоком уровне, чем в отрасли в целом.

2. Каждый работник – член команды (семьи).

3. Приветствуется взаимодействие работника и руководителя, обмен идеями, предложениями ради повышения эффективности производства и качества жизни.

4. В вопросах вознаграждения за труд учитывается вклад каждого работника, высокие результаты деятельности. Вознаграждения должны быть материальными и нематериальными одновременно.

5. Должна создаваться атмосфера радости работы в компании.

6. Работники должны иметь основания доверять своим руководителям. Руководитель отвечает за создание производственной среды, в которой реализуются ценности "Гипс Кнауф Новомосковск".

В ходе неофициального общения работники узнают корпоративные принципы компании. Нормы, отношение к работе и ценности, принятые в неформальных группах могут работать как на поддержку, так и против официальных ценностей организации [2].

Также необходимо учитывать возможные ошибки в содействии трудоустройству и адаптации к рынку труда будущих менеджеров:

1. Чрезмерно большой объем информирования на начальном этапе.
2. Отсутствие информационных буклетов и памяток, систематизированного маркетингового плана.
3. Пренебрежение всей формирующейся инфраструктурой содействия трудоустройству на региональном рынке труда, а использование потенциала только ее отдельных представителей.
4. Перегрузка специалистов службы содействия адаптации, отвлечение их от основной работы.
5. Отсутствие контроля над ходом адаптации со стороны службы содействия адаптации.

В течение всего адаптационного периода выпускника уже на предприятии задачей службы содействия трудоустройству вуза является мониторинг профессиональной карьеры молодого менеджера: неформальное обсуждение с выпускником его взаимоотношения с коллективом организации, его степени адаптации.

Успешность адаптации зависит от характеристик производственной среды в организации и самого работника. Чем сложнее среда, чем больше связано с ней изменений, тем труднее проходит процесс адаптации.

Адаптация будущего менеджера как процесс характеризуется определенной продолжительностью. Если в отношении начала адаптации вопросов не возникает (это начало обучения в вузе), то определить ее окончание труднее. Поскольку адаптация – это процесс, протекающий постоянно в силу изменения факторов внешней среды профессиональной деятельности менеджера, а также изменения самого человека.

При определении сроков адаптации могут использоваться определенные количественные критерии, характеризующие отдельные стороны адаптации менеджеров:

объективные показатели – уровень и стабильность количественных показателей труда;

субъективные показатели – уровень удовлетворенности своей профессией, условиями труда, коллективом, удовлетворенности своим положением в коллективе, уровнем удовлетворения жизненных устремлений, и др.

Список литературы

1. Штейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Изд-во «Питер», 2012. 153 с.
2. Калинина О.Е. Работа с кадрами – основное звено в формировании делового имиджа компании // Деловая Тула. 2014. № 3(52). С. 36-37.

УДК 331.53

**О РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО
ПАРТНЕРСТВА «ОМГУ ИМ. Ф.М. ДОСТОЕВСКОГО»
И ООО «ЮНИЛЕВЕР РУСЬ»**

Китченко О.Ю., психолог

ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

В 2010 году в ОмГУ было создано новое направление во взаимодействии с работодателями университета – стратегическое партнерство. Определены цели и задачи развития данной формы сотрудничества, разработана Программа формирования и развития стратегического партнерства с организациями-работодателями, рассмотренная и принятая на Ученом совете университета в ноябре 2011 года.

Программа является уникальной и не имеет аналогов в других вузах. Координатором по реализации программы является отдел содействия трудоустройству, который по итогам работы в 2012 году занял 1-ое место в рейтинге служб по трудоустройству российских вузов среди 264 служб, в 2013 и 2014 гг. – 4-ое место. Организационная модель работы отдела рекомендована к использованию в других вузах.

Основные задачи программы стратегического партнерства:

1. Подтверждение статуса долгосрочного сотрудничества университета с работодателями. Заключение договоров о стратегическом партнерстве.
2. Развитие перспективных направлений сотрудничества университета с работодателями-партнерами.
3. Формирование корпоративной площадки сотрудничества с работодателями.

Программа стратегического партнерства включает в себя следующие направления сотрудничества с работодателями:

1. Образовательная деятельность (совместная разработка, реализация и оценка основных и дополнительных образовательных программ).
2. Организация прохождения практики.
3. Карьерная профориентация и трудоустройство выпускников.
4. Научно-исследовательская деятельность.
5. Оказание образовательных, научно-исследовательских и консалтинговых услуг партнерам.
6. Корпоративное сотрудничество.

Для определения работодателей-стратегических партнеров университета была проведена оценка сотрудничества с организациями и предприятиями по следующим критериям:

- участие в образовательном процессе;
- прохождение учебных практик студентами;

- трудоустройство выпускников;
- наличие долгосрочных договорных отношений;
- длительность сотрудничества;
- объем и значимость совместных мероприятий;
- рейтинг партнера в регионе.

На основе показателей по данным критериям были определены стратегические партнеры ОмГУ. По состоянию на июль 2015 года в их числе пять организаций:

- ООО «Юнилевер Русь» (г. Москва);
- ОАО «Омский научно-исследовательский институт приборостроения»;
- ОАО «Омское отделение № 8634 Сбербанка России»;
- ООО «Омсктехуглерод»;
- ОАО «ГТРК - Омск» (12 канал).

С перечисленными организациями заключены долгосрочные договоры о стратегическом партнерстве. Определены ключевые факультеты, на базе которых осуществляется сотрудничество.

22 марта 2013 г. группа компаний Unilever в России, Украине и Беларуси подписала договор о стратегическом партнерстве с ОмГУ. Университет в числе 10 вузов России, с которыми сотрудничает компания.

Целью стратегического партнерства является обеспечение высокого качества профессиональной подготовки специалистов на основе объединения интеллектуального потенциала, материальных, финансовых и корпоративных ресурсов партнеров.

Координатором по организации и проведению совместных мероприятий с компанией Unilever является отдел содействия трудоустройству. На сайте университета имеется специализированный раздел с информацией о сотрудничестве ОмГУ и Unilever.

В рамках партнерства компания открыла в университете брендированную интерактивную аудиторию Unilever. Аудитория оснащена современным оборудованием и предназначена для проведения лекций и видеоконференций с участием экспертов компании.

Ежегодно университет посещает вице-президент Unilever по работе с персоналом. Проходят переговоры с администрацией университета по вопросам планирования дальнейшего сотрудничества.

Базовыми факультетами для сотрудничества с ООО «Юнилевер Русь» являются экономический факультет и факультет международного бизнеса. Среди учащихся университета сформирован положительный имидж компании как работодателя. Студенты принимают активное участие в мероприятиях, выражают заинтересованность в отношении программ для молодых специалистов. Для них привлекательна возможность прохождения стажировки в Москве и филиалах компании в разных регионах страны.

Стратегическое партнерство предполагает ежегодное планирование и реализацию программы совместных карьерных мероприятий. Специалисты Unilever ежегодно проводят мастер-классы, направленные на развитие профессиональных и лидерских качеств студентов.

Интересным форматом карьерного мероприятия является проведение выездных экскурсий к организации-партнеру. Студенты получают уникальную возможность почувствовать себя сотрудником компании, задать вопросы специалистам различных отделов, узнать об особенностях корпоративной культуры компании, получить предложения по прохождению практик, стажировок, временной занятости и трудоустройству. Экскурсии, проводимые в сервисные центры и на производственные площадки компании Unilever, носят ознакомительный, учебный, имиджевый или рекрутинговый характер.

Так, в ходе ознакомительной экскурсии студенты узнают историю компании, знакомятся с работой основных отделов. Программа и содержание учебных экскурсий согласовываются с заведующим кафедрой или курирующим преподавателем с учетом изучаемых тематик в рамках профильных дисциплин. Основная цель имиджевых экскурсий - формирование лояльности студентов к компании. Студенты знакомятся с особенностями социальной политики и корпоративных отношениях в международной компании. Рекрутинговые экскурсии позволяют студентам узнать о карьерных возможностях в компании: сроках прохождения учебной практики, программах стажировок.

Для каждого мероприятия формируется целевая группа студентов, по его итогам осуществляется сбор и анализ отзывов участников. Пост-релизы и фотототчеты мероприятий размещаются на сайте университета.

В 2013-2014 учебном году состоялось 24 совместных мероприятия ОмГУ и Unilever, в их числе:

- встреча с директором Омского филиала компании - фабрики «Инмарко»;
- 4 мастер-класса и вебинар от специалистов компании по направлениям «Управление персоналом», «Финансы», «Маркетинг»;
- встреча с представителями компании в рамках проекта Made By You Business Academy;
- 6 экскурсий групп студентов на «Инмарко»;
- командные бизнес-кейсы;
- On-line Learning Week (10 онлайн-вебинаров);
- организация участия студентов в программе стажировок Unilever Future Leaders Programme.

Важным событием 2014-2015 учебного года стало создание Наблюдательного совета компании. В его состав входят члены совета директоров Unilever в России и руководители десяти российских вузов, в том числе ОмГУ им. Ф.М. Достоевского.

Всего в 2013-2014 году прошло 33 карьерных мероприятия:

- участие представителя ОмГУ в заседании наблюдательного совета Unilever в Москве;
- визит вице-президента отдела персонала Unilever в ОмГУ: встреча с ректором университета, представителями факультетов и лекция для студентов экономического факультета и факультета международного бизнеса;
- встречи бизнес-партнера по работе с персоналом Unilever с руководством экономического факультета и факультета международного бизнеса для планирования совместных мероприятий;
- практическая сессия Молодежной кадровой платформы «Устойчивое будущее России»;
- Международный экономический форум «Инновации. Креативность. Лидерство: современные ресурсы глобальной экономики» на факультете международного бизнеса;
- семинары специалистов Unilever для студентов экономического факультета и факультета международного бизнеса по темам «Основы продаж», «Due diligence: ключ к слиянию и поглощению», «Профессиональное развитие для финансистов»;
- лекция специалиста компании на тему «Роль стратегических коммуникаций в управлении компанией» для студентов факультета филологии и медиакоммуникаций;
- турнир для школьников «Бизнес-акула» на факультете международного бизнеса;
- 3 серии вебинаров Online Learning Week в рамках образовательного проекта Made By You Business Academy;
- 2 экскурсии студентов экономического факультета в сервисный центр Unilever в г. Омске;
- 4 экскурсии студентов на фабрику «Инмарко»;
- 2 информационные акции о программах стажировок для студентов и выпускников с участием представителей компании;
- организация участия студентов в отборе на программу стажировок Unilever Future Leaders Programme;
- участие представителя Unilever в Дне абитуриента ОмГУ.

Unilever высоко оценивает результаты сотрудничества с ОмГУ. По итогам ежегодной работы вице-президент компании направляет благодарственные письма в адрес университета.

ОмГУ планирует продолжение сотрудничества с компанией в рамках программы стратегического партнерства. Развитие отношений с Unilever в направлении карьерной профориентации университет видит в привлечении высококвалифицированных специалистов для проведения мастер-классов и вебинаров с целью адаптации студентов.

УДК 331.53:378:377

РАБОТА С ЭЛЕКТРОННОЙ СИСТЕМОЙ КЦСТ
Морозов В.Б., канд. техн. наук, доц., директор РЦСТ,
Миснахова П.В., специалист, инженер РЦСТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Работа любой службы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений связана с широким спектром задач. При этом направления работы многовекторны, они касаются не только выпускников и студентов, но и ориентированы на работодателей, образовательные подразделения учреждения, рекрутеров, сторонних соискателей, рекрутеров, государственные службы занятости, отраслевые и прочие союзы.

Однако вопросы содействия трудоустройству имеют ряд проблем. Среди них ресурсный и информационный дефицит; важность/неважность содействия трудоустройству; инертность студентов/выпускников; специфические запросы работодателей; объективные качества конкретных выпускников; функциональная загруженность.

Каждая из перечисленных проблем выступает не просто как отрицательный вызов, а как контекст конкретных задач, решаемых в деятельности службы содействия трудоустройству в профессиональном образовательном учреждении.

Огромную методическую, информационную, функциональную помощь такой работе может оказать информационный ресурс Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ) - <http://kcst.bmstu.ru/>. Он является справочным, консультационным, статистическим, контролирующим органом в общей системе содействия трудоустройству выпускников. При этом для работников в профессиональных образовательных учреждениях важно правильно использовать имеющиеся возможности.

Во-первых, КЦСТ является источником оперативной и актуальной информации. Электронная система имеет соответствующую вкладку (рис. 1).

The screenshot shows the website of the Coordination and Analytical Center for Assistance in Employment of Graduates of Professional Educational Institutions (KCST). The page features a navigation menu with the following items: Главная, События, Трудоустройство, **Центре**, Информация, Контакты, Форум, Инструкция и сайты. The 'Центре' item is circled in red. Below the menu, there is a section titled 'В разделе "Библиотека" доступны для скачивания 10 (обновленный) и 16-томная "Энциклопедия содействия трудоустройству", новые методические материалы и статьи.' Below this, there is a table with columns: Дата, №, Название, Категория, and Источник. The table contains several rows of news items, including dates like 18.05.2015, 14.05.2015, 24.03.2015, 03.03.2015, 23.02.2015, and 20.02.2015.

Рис. 1. Блок информации в электронной системе КЦСТ

Во-вторых, электронный ресурс содержит важную и полезную методическую информацию и материалы (рис. 2).

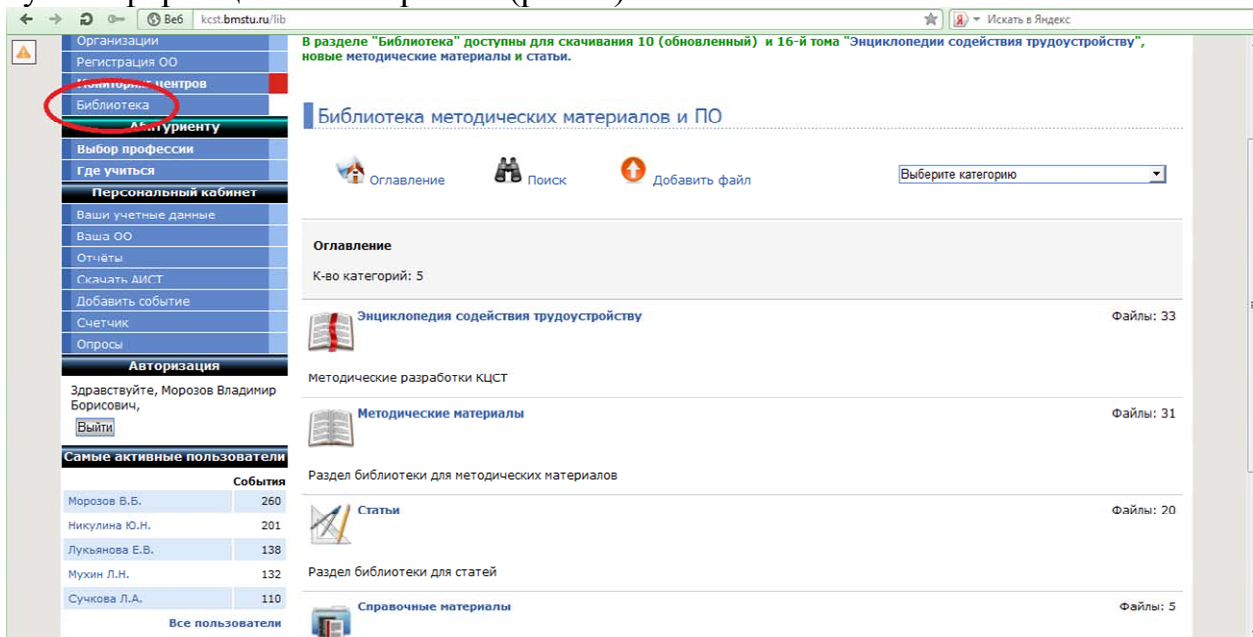


Рис. 2. Блок «Библиотека» в электронной системе КЦСТ

Третьей, дополнительной возможностью самооценки, информационной поддержки служит новостная строка КЦСТ на федеральном уровне (рис. 3). Участие там конкретного профессионального образовательного учреждения повышает эффективность его деятельности.

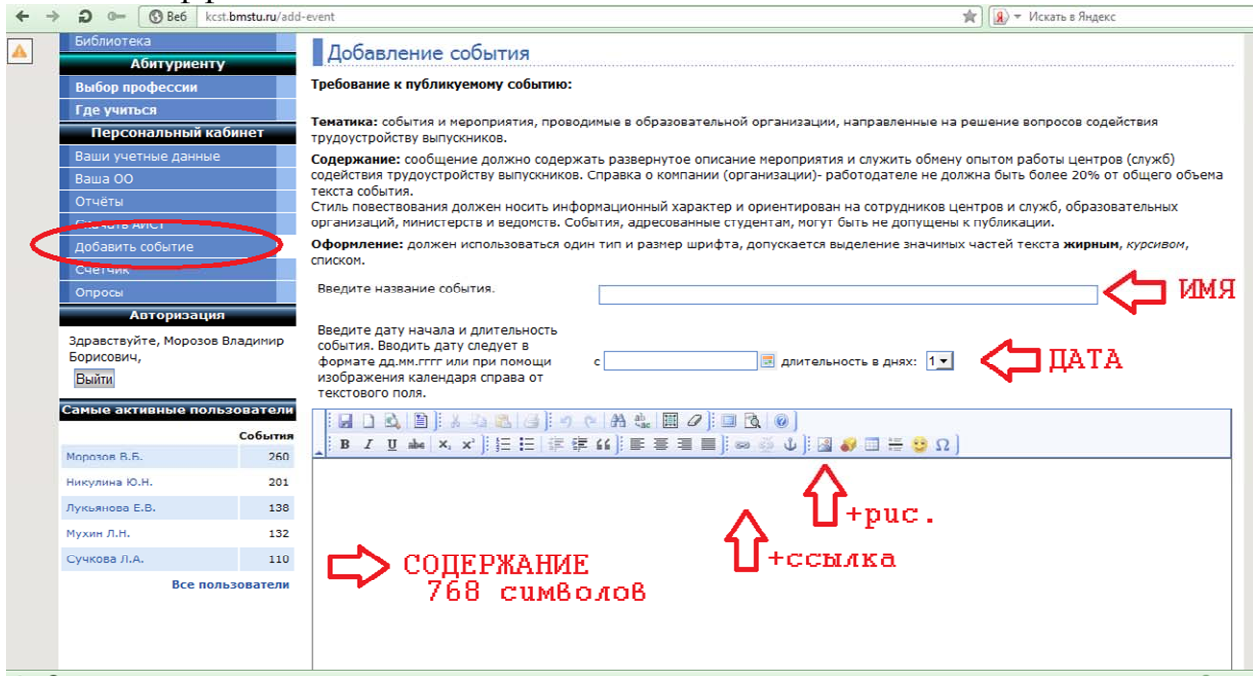


Рис. 3. Событийные возможности электронной системы КЦСТ

Использование указанных на рис. 1-3 возможностей с имеющимися авторскими комментариями позволяет качественно помочь деятельности каждой конкретной службы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений.

УДК 378.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Павлова Л.Н., канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет»

Трудоустройство выпускников вуза во многом определяет их профессиональные перспективы, возможности и является отправной точкой выбора самостоятельной траектории профессиональной социализации, движения к вершинам педагогического мастерства.

В Челябинском государственном университете в 2012-2013 годах по заказу Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации реализован был проект «Разработка, апробация и внедрение модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия». В этой связи, изучены проблемы профессиональной социализации молодых педагогов, создать модель профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза, описать адаптацию в педагогическом сообществе и закрепление в профессии.

Профессиональная социализация – это интериоризация социальных норм, свойственных профессиональной среде определенного профиля и социально-профессионального опыта, самоидентификация личности, сопровождающаяся осознанием профессиональной роли в обществе. [2]. Поэтому, одной из задач профессорско-преподавательского коллектива университета - знакомство будущих специалистов с профессиональными ценностями и нормами, особенностями работы педагога. В решении данной задачи принимает участие отдел трудоустройства и профессиональной социализации.

Целью данной статьи является описание опыта работы структурного подразделения вуза в процессе профессиональной социализации студентов и выпускников вуза.

При формировании годового плана отдела трудоустройства и профессиональной социализации предусматривается направление деятельности по организации профессиональной социализации студентов и выпускников, которое включает мероприятия, вовлекающие студентов в процесс подготовки к трудоустройству и развитию профессиональной карьеры, индивидуальную работу со студентами по формированию готовности к профессиональной деятельности, процесс взаимодействия с работодателями.

Традиционно в вузе проводятся встречи с участниками областных конкурсов профессионального мастерства «Педагогический дебют» - выпускниками университета совместно со студентами выпускных курсов; участниками университетского конкурса «Педагогический дебют». На последней такой встрече шёл разговор о построении профессиональной карьеры, места универ-

ситетского конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют» для студентов в качестве профессионального развития выпускника ЧГПУ.

Организована презентация участников областного конкурса профессионального мастерства - выпускников ЧГПУ «Мой перспективный план личностно-профессионального развития» (Воронин Сергей Сергеевич, победитель университетского конкурса «Педагогический дебют – 2013», участник городского профессионального конкурса «Педагогический дебют - 2014», победитель городского профессионального конкурса «Прорыв», 2015 г., учитель русского языка и литературы МАОУ СОШ № 153 г. Челябинска и Пантелеев Дмитрий Михайлович, победитель областного профессионального конкурса «Педагогический дебют – 2014», лауреат Всероссийского профессионального конкурса «Педагогический дебют – 2015», учитель физической культуры МБОУ СОШ № 103 г. Челябинска.

Выступление на тему «Мои первые шаги в профессии» подготовили Мониц Данил, лауреат городского профессионального конкурса «Воспитать человека – 2015», студент факультета психологии, педагог дополнительного образования МБОУ гимназии № 10 г. Челябинска и Ткачук Екатерина, студентка факультета коррекционной педагогики, финалистка университетского профессионального конкурса «Педагогический дебют – 2015», участница X1 Всероссийского конкурса «Шаг в профессию», 2015 г.

Активно участвуют в работе со студентами выпускники вуза с большим стажем профессиональной деятельности. Например, мастер-класс «Методический конструктор: пособие для начинающих...» организовала и вела Губницкая Оксана Васильевна, тьютор учащихся 10-х классов МАОУ гимназии № 23 имени В.Д. Луценко г. Челябинска. В ходе занятия были подняты вопросы о структуре российской семьи и место в ней педагога, аспекты взаимоотношений «родитель-педагог», сохранение здоровья детей-школьников; программирование воспитательного ракурса урочной и внеурочной деятельности; проектная деятельность педагога, тьюторская деятельность, педагогический мониторинг; личное планирование педагога. Студентов интересовали вопросы о временном режиме работы педагога, об использовании мониторинга учащихся, его аспекты, инструментарий для него. По опросу студентов форма и содержание мастер-класса понравились.

Студенты педагогического университета стали активными участниками встречи педагогических династий Челябинской области «Диалог поколений педагогических династий Челябинской области» под названием «Судеб связующая нить». На встречу со студентами приехали 35 династий (102 человека) из 35 территорий области. Шел разговор о секретах педагогического мастерства династий, об опыте построения профессионального карьерного роста. Примечательно, что в этой встрече участвовали студенты и преподаватели вуза в качестве представителей педагогических династий. Инициатором мероприятия выступила Челябинская областная организация профсоюза работников народного образования и науки РФ (председатель – Ю.В.Конников).

Как пример участия студентов педагогического университета в социальных проектах, способствующих профессиональной социализации стал Челябинский

городской социальный проект Клуб ролевых игр «Компас», реализуемый под эгидой Управления по делам образования г. Челябинска, Молодежной палаты при Челябинской городской думе, Южно-Уральского государственного университета, Центром занятости населения г. Челябинска. Информационными партнерами проекта являются газета «Вектор образования», радио 95,3; Cheldiplom.ru, LentaChel.ru.

Студенты нашего вуза выступают в роли кураторов групп старшеклассников и осуществляют руководство направлениями деятельности проекта. Целью клуба ролевых игр является знакомство школьников с высшими образовательными профессиональными учреждениями города. Данное мероприятие позволило студентам ЧГПУ проявить организаторские умения; осмыслить значимость получаемой им профессии/специальности; получить навыки демонстрации основ речевой профессиональной культуры; проявить способность осуществлять сопровождение процесса профессионального самоопределения школьников посредством применения метода ролевых игр; продемонстрировать способность организовать сотрудничество школьников.

Индивидуальная работа со студентами по формированию готовности к профессиональной деятельности планируется посредством анализа проблемного поля каждого – их самоопределение в будущей профессии и выбор места работы.

Процесс взаимодействия с работодателями организован через ежегодные встречи и собеседования со специалистами кадровых служб муниципальных органов управления образованием Челябинской области, с руководителями образовательных организаций по вопросам выявления и заполнения вакансий выпускниками ЧГПУ. Эффективность таких встреч показал опрос руководителей образовательных учреждений: для решения кадровых вопросов 41% из них обращаются в отдел трудоустройства и профессиональной социализации ЧГПУ.

Таким образом, опыт отдела в организации профессиональной социализации студентов и выпускников демонстрирует необходимость создания условий в образовательной организации, обеспечивающие знакомство с профессиональными ценностями и нормами, особенностями работы педагога.

Список литературы

1. Павлова Л.Н., Павлова Л.Н. Индивидуальная работа с выпускниками вуза по проблеме трудоустройства // Ректор вуза. 2014. № 3. С. 14-17.
2. Павлова Л.Н. Профессиональный образ педагога как условие безопасности в образовании // Педагогика безопасности: наука и образование: материалы всероссийской научной конференции с международным участием, Екатеринбург, 27 апреля 2013г. / сост. и общ. ред. В. В. Гафнера ; ФГБОУ ВПО «Урал. гос. пед. ун-т». Екатеринбург, 2013. С.152- 154.
3. Профессиональная социализация выпускников педагогических вузов на основе использования современных технологий сетевого взаимодействия: коллективная монография / В.В. Садырин, [и др.]; под общей ред. В.В. Садырина. Челябинск: Изд-во Чел. гос. пед. ун-та, 2013. 294 с.

УДК 331.5

**НЕКОТОРЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ
СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КРЫМСКОГО
ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА**

*Чумаков В.П., заместитель директора, Лисичкин С.В., начальник отдела
Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству
выпускников учреждений профессионального образования*

В 2014 году в состав Российской Федерации вошли 2 новых субъекта: Республика Крым и город федерального значения Севастополь. Они образовали Крымский федеральный округ (далее - Крымский ФО) (Указ президента Российской Федерации №168 от 21 марта 2014 года).

По количеству субъектов, численности населения, размерам территории, округ является наименьшим среди федеральных округов, уступая всем остальным в несколько раз. Административным центром округа является столица Республики Крым город Симферополь, хотя крупнейшим городом Крыма и Крымского федерального округа является город Севастополь. Численность населения округа по данным Росстата составляет 2 294 888 человек, в том числе городского населения – 1330762, сельского населения – 964126.

Количество населения старше 15 лет – 1920768 чел., в том числе имеющих неполное высшее, высшее или послевузовское образование – 577619 чел., среднее профессиональное образование – 576884 чел., начальное профессиональное образование – 120778 чел.

Так как образовательные организации (далее – ОО) работали по украинскому законодательству, был определен переходный период, в течение которого все функционирование должно быть переведено на российское законодательство. Был издан ряд нормативных актов, регулирующих образовательные процессы на территории Крыма, например, Федеральный закон от 5 мая 2014 года № 84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"».

Для вовлечения в работу по содействию трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО) и организаций высшего образования (далее – ВО) Минобрнауки России разослало письмо (№ 06-1237 от 25.12.2014), в котором рекомендует создать в каждой образовательной организации центр содействия трудоустройству выпускников (далее - ЦСТВ). Образовательную организацию и созданный центр необходимо зарегистрировать на сайте Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (далее – КЦСТ) (<http://kcst.bmstu.ru>). Все зарегистрированные центры получают доступ к формам отчетности и библиотеке методических материалов, оказывающих значительную помощь на любом этапе создания и функционирования цен-

тров, в которых можно найти примерное положение о ЦСТВ и вариант приказа о создании ЦСТВ и т.д.

По состоянию на сентябрь 2015 года на сайте КЦСТ зарегистрировано 70 ОО, находящихся в Крымском ФО. В них обучается порядка 54 тыс.чел. По информации сайта КЦСТ в ОО Крымского ФО создано и функционирует 39 ЦСТВ. 74 сотрудника ОО получили на сайте КЦСТ личные учетные записи. Данные сведения говорят о том, что ОО Крымского ФО активно включаются в работу системы содействия трудоустройству выпускников.

Детальная информация представлена в табл. 1-3.

Таблица 1

Количество ОО Крымского ФО, зарегистрированных на сайте КЦСТ

Вид ОО	Крымский ФО	Республика Крым	Севастополь
ВО	7	6	1
филиалы ВО	3	2	1
ПОО	52	44	8
филиалы ПОО	8	8	-
Всего	70	60	10

Таблица 2

Количество ЦСТВ, созданных в ОО Крымского ФО

Вид ОО	Крымский ФО		Республика Крым		Севастополь	
	количество ЦСТВ	в % от количества ОО	количество ЦСТВ	в % от количества ОО	количество ЦСТВ	в % от количества ОО
ВО	4	57	4	67	-	-
филиалы ВО	-	-	-	-	-	-
ПОО	31	60	30	68	1	13
филиалы ПОО	4	50	4	50	-	-
Всего	39	56	38	63	1	10

Таблица 3

Количество сотрудников ОО Крымского ФО, зарегистрированных на сайте КЦСТ, чел.

Вид ОО	Крымский ФО	Республика Крым	Севастополь
ВО	10	8	2
ПОО	64	56	8
Всего	74	64	10

Образовательные организации Крымского ФО осуществляют подготовку по программам высшего образования, программам подготовки специалистов среднего звена и программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих. В таблице 4 приведены данные о количестве обучающихся.

Таблица 4

Количество обучающихся в ОО Крымского ФО, чел.

Вид ОО	Крымский ФО	Республика Крым	Севастополь
ВО	29991	23848	6143
филиалы ВО	899	538	361
ПОО	21041	17908	3133
филиалы ПОО	2278	2278	-
Всего	54209	44572	9637

С целью сохранения стабильной ситуации на рынке труда, повышения занятости населения и снижения социальной напряженности на территории республики Крым и г. Севастополя Правительство РФ разработало ряд программ и выделило финансирование на 2014 и 2015 годы.

В ходе реализации программы будут решаться следующие задачи:

- недопущение высвобождения работников,
- обеспечение временной занятости граждан,
- увеличение числа субъектов малого предпринимательства.

Для изучения ситуации с трудоустройством выпускников ОО 2014-2015 учебного года, в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 февраля 2015 г. № АК-314/06 был проведен мониторинг. В ходе мониторинга получены данные о нетрудоустроенных выпускниках в разрезе федеральных округов и в целом по Российской Федерации (табл. 5-7).

Таблица 5

Прогноз доли нетрудоустроенных выпускников, прошедших обучение по программам высшего образования

Федеральный округ	Доля нетрудоустроенных выпускников, %
Северо-Кавказский	13,55
Сибирский	7,80
Крымский	7,54
Уральский	5,90
Северо-Западный	5,71
Российская Федерация	5,17
Дальневосточный	4,72
Центральный	4,23
Приволжский	3,46
Южный	3,03

Таблица 6

Доля нетрудоустроенных выпускников, прошедших обучение по программам подготовки специалистов среднего звена

Федеральный округ	Доля нетрудоустроенных выпускников, %
Уральский	20,88
Северо-Кавказский	11,41
Южный	9,65
Центральный	9,59
Крымский	8,36
Российская Федерация	7,64
Северо-Западный	4,07
Сибирский	3,44
Приволжский	3,36
Дальневосточный	3,07

Таблица 7

Доля нетрудоустроенных выпускников, прошедших обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих

Федеральный округ	Доля нетрудоустроенных выпускников, %
Северо-Кавказский	26,88
Уральский	13,09
Северо-Западный	12,54
Крымский	12,41
Сибирский	9,53
Российская Федерация	8,92
Дальневосточный	8,39
Южный	8,27
Центральный	6,22
Приволжский	6,14

Из табл. 5-7 видно, что доля нетрудоустроенных выпускников ОО Крымского федерального округа выше, чем в среднем по Российской Федерации.

Поэтому в целях уменьшения доли нетрудоустроенных выпускников необходимо наряду с государственными мерами снижения напряженности на рынке труда Крымского федерального округа оказывать поддержку в трудоустройстве и адаптации к рынку труда выпускникам непосредственно в образовательных организациях.

В этой связи центрам рекомендуется работать в следующих направлениях:

1. Работа со студентами и выпускниками в образовательной организации:

– Использование веб-сайта;

– Информирование студентов и выпускников о состоянии и тенденциях

рынка труда с целью содействия их трудоустройству;

– Организация временной занятости студентов.

2. Сотрудничество с работодателями, объединениями работодателей, общественными организациями, органами исполнительной власти, в том числе с органами по труду и занятости населения:

– Организация центром мероприятий по содействию трудоустройству выпускников (ярмарок вакансий и специальностей, презентаций компаний, дней карьеры и т.д.);

– Взаимодействие с органами по труду и занятости населения;

– Участие центра в мероприятиях, организованных с целью содействия трудоустройству выпускников.

С целью активизации работы центров Крымского ФО необходим регулярный обмен опытом работы сотрудников ЦСТВ, обучение на семинарах, тренингах, форумах, участие в конференциях.

Оценку результативности деятельности центров дает ежегодно проводимый КЦСТ мониторинг, по результатам которого составляется рейтинг и издается сборник лучших практик работы центров.

Список литературы

1. Википедия. URL:ru.wikipedia.org/wiki/Крымский_федеральный_округ [Электрон. ресурс].

2. Сайт Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования / URL: <http://kcst.bmstu.ru/> [Электрон. ресурс].

3. Сайт Федеральной службы государственной статистики / URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/perepis_krim/tab-krim.htm [Электронный ресурс].

УДК 378

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

Швабий И.И., студент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»

Высококвалифицированная рабочая сила один из важнейших факторов роста экономики, как отдельного региона, так и государства в целом. Реализация человеческого потенциала – главная задача высокоразвитых стран, которые стремятся к стабильному социально-ориентированному развитию. Однако на пути поставленных целей всегда возникают проблемы, требующие быстрых и эффективных действий. Одной из таких проблем на современном рынке труда в Крымском федеральном округе является парадокс получения практического опыта студентами и выпускниками высших учебных заведений.

29 сентября 2014 года в Крыму был основан Крымский федеральный университет имени Владимира Ивановича Вернадского, включающий в себя: 4 академии, 3 института, 6 колледжей, 5 филиалов и 9 научно-исследовательских

организаций. Данное учебное заведение территориально располагается на большей части полуострова и готовит специалистов в области медицины, сельского хозяйства, строительства и архитектуры, педагогики, точных и гуманитарных наук. Общее количество учащихся составляет 34355 студентов, в том числе около 2000 иностранных граждан. Это крупнейшее учебное заведение в Крыму предоставляет на рынок труда специалистов во всех сферах деятельности, актуальных для данного региона, одна в гораздо больших количествах, чем это необходимо. В среднем по профессиям на одно рабочее место приходится десять выпускников требуемой специальности.

Либерализация в системе образования приводит к тому, что оно больше не дает преимуществ для трудолюбивых и одаренных абитуриентов. Неравномерная социальная ориентированность приводит к переизбытку одних профессий и недостатке других. Речь в первую очередь идет о выпускниках престижных факультетов, таких как факультеты экономики, юриспруденции и медицины в области стоматологии. В то же время ощущается острая нехватка рабочего класса с образованием профессиональных училищ. Государство пытается сбалансировать рынок труда с помощью уровня заработной платы, однако данные мероприятия являются малоэффективными.

Крымский федеральный округ занимает последнее место по количеству экономически активного населения (рис. 1). Наряду с тенденцией увеличения среднего показателя по возрасту занятого населения, молодые специалисты могут стабилизировать экономическую и демографическую обстановку в регионе.

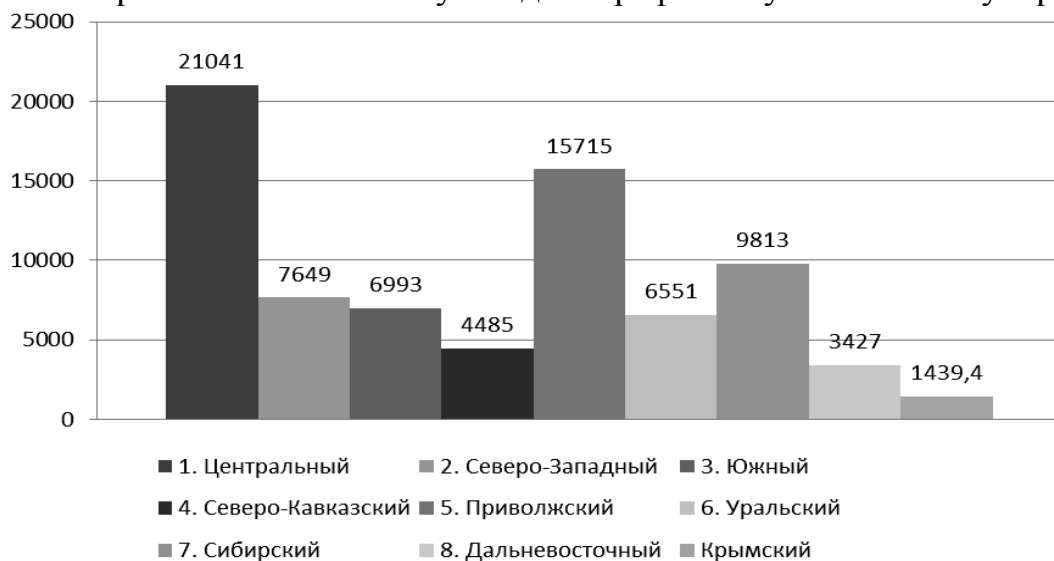


Рис. 1. Экономически активное население федеральных округов РФ [1]

Перед каждым студентом во время обучения на старших курсах встает вопрос о выборе, между научной деятельностью и практическим применением знаний. Если человек видит себя ученым, то полученные в высшем учебном заведении знания и его первые научные труды станут первыми шагами к дальнейшему саморазвитию. Однако, если брать сегмент специалистов, которые видят себя в области практического применения опыта, то всплывает проблема несоответствия теоретических законов с законами жизни [2].

Существует большое количество возможностей по получению знаний, с практической точки зрения, в той или иной сфере деятельности, однако большинство из них требуют уже наличие опыта работы. Большинство выпускников оказываются в безвыходной ситуации, что бы устроится на первую работу необходимо иметь опыт работы. Выход из данного парадокса заключается в развитии взаимных договоренностей между высшими учебными заведениями и работодателями. Однако в данной ситуации предложение рабочей силы всегда будет превышать спрос на нее.

Если рассматривать Крымский федеральный округ по уровню безработицы, то данный показатель будет средним по регионам России (рис. 2). Это свидетельствует о том, что многие рабочие испытывают трудности с поиском работы, что так же создает дополнительную конкуренцию молодым специалистам.



Рис. 2. Уровень безработицы федеральных округов РФ [1]

Рассмотрим возможные пути решения поставленной проблемы. Первым делом следует пересмотреть вступительную систему для абитуриентов, а именно заменить задания с закрытыми тестами на задания с открытыми. Данное мероприятие позволит избежать фактора случайно-верного ответа.

Современная система образования должна гарантировать трудоустройство для выпускников высших учебных заведений. Это может быть достигнуто за счет предоставления льгот организациям, которые обязуются трудоустроить молодых специалистов.

Для получения необходимого практического базиса важно развивать взаимные договоренности между институтами и потенциальными работодателями. Такой подход дает гарантию студентам в получении практических знаний, а организациям – в получении необходимых специалистов.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] // Статистика: [сайт]. [2015]. URL:[http:// www.gks.ru](http://www.gks.ru) (дата обращения: 16.09.2015).
2. Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и её регулирование: Учеб. пособие. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2010. 212 с.

УДК 331.53:37.035.3

**«ШКОЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ»
КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ВЫПУСКНИКА ВУЗА**

*Щербакова М.В. канд. пед. наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет»*

Современное образование следует рассматривать в качестве «средства» достижения той цели, которую перед собой ставит человек. Это то, что само по себе дает наилучшие шансы в жизни и оправдывает претензию на преимущества перед другими, то есть позволяет будущему специалисту быть конкурентоспособным. Конкурентоспособность выступает «основным условием профессиональной и социальной успешности человека, которое, в свою очередь, обеспечивается уровнем образования и степенью проявления будущим специалистом своего личностного потенциала» [4]. Особая роль образования в современном мире актуализирует проблему качества подготовки будущих специалистов, а развитие и саморазвитие их конкурентоспособности становится одной из приоритетных педагогических проблем.

Поскольку готовность к конкурентному поведению на рынке труда формирует дальнейшую стратегию действий при будущем трудоустройстве и карьерном росте выпускников, особую актуальность приобретает процесс становления конкурентоспособности как интегрального качества личности в процессе обучения.

Конкурентоспособность человека в профессиональной деятельности зависит не только от наличия глубоких знаний и умений, но и, в первую очередь, от системы мотивов и ценностного отношения к выбранной специальности. Мы исходим из того, что конкурентоспособность – это сложное индивидуальное образование. Критерием конкурентоспособности выступает умение определить, а также быстро и эффективно использовать в конкретной конкурентной борьбе свои преимущества, особые профессионально значимые личностные качества [1; 2].

Таким образом, конкурентоспособность выпускника понимается нами как специально формируемая, обретенная и освоенная в процессе профессионального образования компетенция. Она изучается нами не столько для того, чтобы охарактеризовать личность выпускника, а для того, чтобы выяснить, насколько готовы обучающиеся действовать в современных рыночных условиях. С этой целью необходимо в образовательном процессе вуза формировать такие качества будущего специалиста, которые позволят ему учитывать ситуацию на рынке труда, оценивать собственные возможности и реализовать свой профессионально-образовательный потенциал. В вузе молодые люди, вступая в мир трудовых отношений, не только обретают профессию, но и получают основы определенных моделей поведения на рынке труда, приобретают первый трудовой опыт в процессе учебной и производственной практик. Именно здесь они «учатся быть» конкурентоспособными работниками и проектировать свою успешную профессиональную карьеру.

Проблема профессиональных успехов личности, отраженных в ее карьерных достижениях, относится к актуальным вопросам современного образования [3]. В область педагогических проблем вводится проблема сущности и возможностей педагогического участия в карьерных достижениях выпускников. Однако понятие «карьера» изначально было далеко от педагогической практики отечественной высшей школы. Ориентация на карьеру присуща западноевропейской и американской ментальности, а традиционные ориентиры профориентационной работы отечественной школы, это ориентация на ценности профессии. Однако происходящие в российском обществе перемены определили необходимость переосмысления содержания профориентационной работы с обучаемыми, включив в качестве актуального ее содержания ориентацию студентов на карьеру и карьерные достижения независимо от выбранного поля профессиональной деятельности.

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.

Эффективность реализации педагогических условий, поддерживающих индивидуальные движения в будущей профессиональной карьере, может быть обеспечена целостной программой, ориентированной на развитие конкурентоспособности выпускника как профессионально значимого качества личности. Одной из таких программ, цель которой - повышение карьерных возможностей обучающихся, развитие социально значимых компетенций, определяющих перспективы личностного, профессионального и карьерного роста, стала «Школа профессиональной карьеры».

Данный проект, разработан и апробирован Центром развития карьеры Воронежского государственного университета (ЦРК ВГУ). Основные цели деятельности Центра направлены на:

- содействие занятости студентов и трудоустройству выпускников университета;
- временное и сезонное трудоустройство студентов в период каникул и в свободное от учебного процесса время;
- помощь выпускнику в адаптации на рынке труда в современных социально-экономических условиях.

Содействие занятости и трудоустройству осуществляется по ряду направлений:

- информационная помощь – ознакомление заинтересованных студентов с заявками от работодателей, поступившими на адрес университета;
- консультативная помощь – консультирование по вопросам: как правильно составить резюме, на каких моментах, при беседе с работодателем, акцентировать внимание, что такое квалификационные требования и т.д.;
- социально-психологическая помощь – проведение мониторинга студентов на предмет готовности к профессионально-производственной дея-

тельности (построению карьеры) по специальности или направлению, тренингов и деловых игр;

- организационная помощь – организация встреч работодателей и выпускников, предоставление, при необходимости, контактной и прочей информации.

В основу концепции «Школы профессиональной карьеры» легла идея саморазвития, профессионального становления и социальной адаптации. Содержание занятий будет способствовать 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.

Основная задача, реализуемая в рамках «Школы профессиональной карьеры», 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 студенты должны научиться определять основные направления реализации профессиональной карьеры, принимать личную ответственность за ее реальное воплощение. Участие в семинарах, тренингах, мастер-классах, проводимых ЦРК ВГУ, предоставляет студентам следующие возможности:

- проектировать и реализовывать индивидуальную стратегию карьеры;
- обучаться в действии, выполняя контрольные, курсовые работы и дипломные исследования в соответствии с реальной практической деятельностью по заданиям компании-работодателя в соответствии с индивидуальной карьерной траекторией;
- принимать участие в специальных мероприятиях от Центра развития карьеры и компании-работодателя;
- дополнительно развиваться и обучаться по индивидуальной образовательной траектории, участвуя в программах приглашенных специалистов;
- состоять в кадровом резерве, получать рекомендации и продвижение в карьере в период обучения в университете.

Началом участия в «Школе профессиональной карьеры» может стать проект «Проектирование карьеры». Целью этого проекта является определение возможностей профессионального развития, которыми можно воспользоваться еще во время обучения, чтобы достичь личной готовности к карьере. «Проектирование карьеры» представляет собой план развития карьеры (ПРК), который состоит из двух частей. Он должен быть написан в профессиональном ключе и адресован предполагаемому работодателю.

Часть 1. Ответ на вопрос: *Каковы мои слабые и сильные стороны как потенциального работника?* При ответе на данный вопрос студентам необходимо

использовать готовые классификации профессиональных навыков и отметить, насколько выражены у них те или иные компетенции.

Часть 2. Ответ на вопрос: *Как наиболее выгодно я могу воспользоваться возможностями, вытекающими из моего еще сравнительно небольшого опыта, чтобы реализовать свой потенциал?* Ответ требуется как можно более определенный. Необходимо описать четкий план действий на весь период времени, который остается до выпуска из университета. В план, помимо основного и дополнительного обучения, должна быть включена деятельность во время каникул.

План по развитию карьеры должен быть написан профессиональным языком с использованием стандартов эффективной письменной коммуникации. Он должен быть достаточно информативным в части 1, чтобы показать способности к самоанализу сильных и слабых сторон в контексте профессиональной деятельности на данный момент времени. ПРК должен быть достаточно детализирован и углублен в части 2, чтобы была возможность объективно рассмотреть развитие делового и личностного потенциала шаг за шагом, начиная с определенного момента времени и до выпуска из вуза.

Завершается участие в «Школе профессиональной карьеры» подготовкой эссе «Я и моя профессиональная карьера». Это изложение в свободной форме (как правило, краткое, в объеме не более одной страницы) мыслей по поводу целей и смысла карьеры для выпускника. Именно свободная форма позволяет в полной мере продемонстрировать творческие способности, нестандартность и гибкость мышления, навыки письменной коммуникации и эффективной самопрезентации. В эссе студент раскрывает свой взгляд на карьеру, описывает причины и особенности выбора им профессии, характеризует образ будущего и раскрывает собственные стратегии достижения карьерного успеха. Подобные эссе могут входить в специализированные издания, продвигающие выпускников вузов на рынке труда, сборники, где представлены профессиональные резюме, достижения, рекомендации и эссе лучших выпускников вузов, добившихся больших успехов в учебе и проявивших себя в различных областях деятельности (научной, общественной, спортивной и др.)

Только являясь компетентным конкурентоспособным специалистом, выпускник университета сможет успешно реализовать себя в выбранной сфере профессиональной деятельности и обоснованно проектировать дальнейшие шаги профессионального самосовершенствования.

Список литературы

1. Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Автореф. дис. ... канд. эк. наук. М., 2007. 24 с.
Данилова Т.А. Формирование конкурентоспособной личности в образовательном процессе вуза // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. СПб., 2008. 12 (88). С. 270-276.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. М. 2006. 280 с.
3. Хазова С.А. Конкурентоспособность специалистов и профессионализм: сопоставление феноменов [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.fan-nauka.narod.ru/2008-1.html>.

СОДЕРЖАНИЕ

II Региональная научно-практическая конференция со всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений 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>Будникова С.П.</i>	
Становление студента как субъекта будущей профессиональной деятельности.....	5
<i>Вьюгина Л.М.</i>	
Развитие социального партнерства - решающий фактор успешного трудоустройства молодых специалистов.....	9
<i>Ерасова А.П.</i>	
Адаптация иностранных студентов к условиям российского рынка труда...	11
<i>Зайцева А.С.</i>	
Содействие трудоустройству выпускников.....	13
<i>Звягина Е.М.</i>	
Трудоустройство студентов и выпускников вузов на рынке труда в современной России	16
<i>Земляков Ю.Д., Добрыднев С.В., Суменков А.Л.</i>	
Трудоустройство выпускников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева.....	21
<i>Иванова В.К.</i>	
Обзор рынка труда Тульской области в начале высокого осеннего рабочего сезона.....	22

Киракосян С.А.

Бенчмаркинг как инновационный способ стратегического управления развитием центров трудоустройства выпускников..... 23

Ковтунович Н.В.

Из опыта работы по организации мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников образовательной организации в рамках мониторинга ситуации на рынке труда в регионе.... 26

Коршунова Н.А.

Роль телевидения в содействии трудоустройству студентов и выпускников..... 30

Кузнецова Е.А.

Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда в рамках дуального обучения студентов и выпускников Государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Щёкинский политехнический колледж»..... 31

Марьянская Ю.О.

Адаптация выпускников и студентов к условиям современного рынка труда..... 34

Миснахова П.В., Морозов В.Б.

Инструменты содействия трудоустройству выпускников и студентов с ограниченными возможностями здоровья..... 37

Мишкина Л.В., Тишина Л.К.

Служба содействия трудоустройству выпускников в процессе формирования общих и профессиональных компетенций обучающихся в учреждении среднего профессионального образования..... 39

Морозов В.Б.

Региональный центр содействия трудоустройству: актуальные вопросы и ответы..... 43

Мужилова Л.А.

Проблемы трудоустройства студентов Тульского государственного университета..... 46

<i>Радченко С.А., Просперова Н.В., Радченко С.С.</i> Инновационные возможности для целевого получения студентами навыков и опыта, способствующих их трудоустройству и адаптации на рынке труда.....	47
<i>Рыжкина М.И.</i> Использование работодателями рекламы для привлечения студентов и выпускников.....	50
<i>Симченко Н.А., Романюк Е.В.</i> Анализ особенностей молодежной занятости на рынке труда Республики Крым.....	51
<i>Синёва Т.Н.</i> Аспекты временной занятости иностранных студентов в Тульском регионе.....	55
<i>Скоробренко И.А.</i> Проблемы профессиональной миграции студентов и молодых специалистов. Пути их решения на современном этапе.....	57
<i>Смирнова С.Б.</i> О механизмах взаимодействия образовательных организаций и бизнес-сообщества.....	60
<i>Степанов В.М., Карницкий В.Ю.</i> Наука – Образование – Производство.....	63
<i>Столярова Е.В.</i> Трудоустройство выпускников – основной ориентир, определяющий ведущее направление развития и работы ГПОУ ТО «Техникум технологий пищевых производств».....	65
<i>Тимченко К.Д., Сударчикова Я.О.</i> Теоретические аспекты адаптации выпускников к рынку труда.....	68
<i>Титор С.Ю.</i> Дуальное обучение – залог успеха трудоустройства выпускников.....	70

<i>Фортыгина С.Н.</i> Содействие трудоустройству и профессиональной социализации студентов педагогического вуза.....	73
<i>Фролова А.В., Хакимова М.Р.</i> Проблемы трудоустройства выпускников вузов.....	75
<i>Широкова Л.В.</i> Центр трудоустройства выпускников – элемент системы стратегического управления конкурентоспособностью вуза.....	77

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

<i>Затуливетрова О.В.</i> Анализ удовлетворенности партнеров Южного федерального университета качеством подготовки выпускников ЮФУ.....	81
<i>Максимова Е.С.</i> Актуальность исследования проблем научно-творческих кадров в современном российском обществе.....	84
<i>Морозов В.Б.</i> Оценка результативности применения рекрутинговых приёмов в педагогике высшей школы.....	85
<i>Морозов В.Б.</i> Исследование динамики в мониторинге занятости выпускников.....	88
<i>Сидорова Д.М.</i> Влияние «модных» профессий на состояние рынка труда.....	91
<i>Цёхла С.Ю., Полищук Е.А.</i> Особенности региональной политики в сфере содействия трудоустройству выпускников (на примере Республики Крым).....	92

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

Проведение массового обучения трудоустройству с целью адаптации к рынку труда и содействия трудоустройству выпускников на примере Регионального центра содействия трудоустройству выпускников ТвГУ.... 96

Гордеева И.С.

Конкурс профессионального мастерства в вузе – этап профессиональной социализации студентов: итоги опроса..... 100

Декина Е.В.

Методы построения карьеры для студентов вузов: региональный опыт..... 102

Игнатова О.Б., Миснахова П.В.

Приёмы структурирования интернет-ресурса службы содействия трудоустройству выпускников..... 105

Калинина О.Е.

К вопросу о содействии трудоустройству и адаптации к рынку труда будущих менеджеров..... 107

Китченко О.Ю.

О реализации программы стратегического партнерства «ОМГУ им. Ф.М. Достоевского и ООО «Юнилевер Русь»..... 111

Морозов В.Б., Миснахова П.В.

Работа с электронной системой КЦСТ..... 115

Павлова Л.Н.

Организация профессиональной социализации студентов и выпускников в условиях педагогического вуза..... 117

Чумаков В.П., Лисичкин С.В.

Некоторые результаты формирования системы содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций Крымского федерального округа..... 120

Швабий И.И.

Особенности трудоустройства студентов и выпускников в Республике Крым..... 124

Щербакова М.В.

«Школа профессиональной карьеры» как средство формирования конкурентоспособности выпускника вуза..... 127

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

II Региональная научно-практическая конференция
со всероссийским участием

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

Сборник материалов

Редакционная коллегия:

Темнов Э.С., Морозов В.Б., Киняшева Ю.Б., Пантюхин О.В.

Авторская редакция статей и докладов

*Адаптированная компьютерная правка, вёрстка и подготовка сборника
В.Б. Морозова (РЦСТ, кафедра ТСПиПП, ТулГУ)*

Изд. лиц. ЛР № 020300 от 12.02.97. Подписано в печать 05.10.2015 г.

Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 7,9. Уч.-изд. л. 6,8.

Тираж 100 экз. Заказ 181.

Тульский государственный университет
300012, г. Тула, просп. Ленина, 92.

Отпечатано в Издательстве ТулГУ
300012, г. Тула, просп. Ленина, 95.