




МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГТТУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Социально-педагогические условия адаптации выпускников высшего
учебного заведения к рынку труда**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление образованием»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:
82,49% авторского текста

Работа рекомендована к защите
«09» января 2023 г.
Зав. кафедрой ШПО и ПМ
 Корнеева Н.Ю.

Выполнил:
 Студент группы ЗФ-309-169-2-1
Жамангузова Нургуль Айтбаевна

Научный руководитель:
д.ф.н., профессор
Кожевников М.В.



Челябинск
2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОНЯТИЮ «СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ»	
1.1. Понятие «социальной адаптации»: виды, уровни, категории	11
1.2. Особенности трудоустройства и адаптации молодежи в современных социально–экономических условиях	29
Выводы по первой главе	37
ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ АДАПТАЦИОННЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВЫПУСКНИКОВ	
2.1. Общая характеристика организации, выборки и методов исследования	52
2.2. Разработка и внедрение программы «Технологии эффективного трудоустройства» в электронное образовательное пространство ВУЗа...67	
Выводы по второй главе	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	75
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	77

Актуальность исследования. В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания высших учебных заведений, неизбежно сталкиваются с трудовой реальностью, которая приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей, что напрямую ведет к возникновению безработицы, негативно влияющей на социально–психологическое развитие молодых людей и способствующей исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации, тем самым нарушая процесс адаптации.

Основными адаптационными барьерами молодых людей на современном рынке труда являются: низкая конкурентоспособность, отсутствие у большинства молодежи необходимых знаний и навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства; несоответствие профессионально–квалификационной структуры молодежи потребностям экономики и структуре имеющихся вакансий, а также отсутствие механизма, обеспечивающего взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, отсталость кадровой политики большинства организаций, ориентированных, в основном, на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие. Фактором, затрудняющим положение молодежи на рынке труда, является недостаточная информированность и компетентность молодых людей в вопросах его функционирования и перспектив развития.

Это еще более актуализируется в условиях нестабильности, когда в течение достаточно короткого периода одни профессии становятся

невостребованными, а другие оказываются на пике спроса, а высшая школа не в состоянии оперативно реагировать на динамичные изменения рынка труда, обострения проблемы трудоустройства выпускников вузов в современной социально–экономической ситуации, вызванной изменением структуры занятости и ограниченностью взаимодействия между формирующимися работодателями и высшей школой. Экономический кризис еще более усугубляет сложившуюся ситуацию, способствуя сохранению устаревших, непривлекательных, вредных для здоровья производств и низкий уровень заработной платы, которые значительно отстают от всевозрастающих потребностей современной высокообразованной молодежи.

Таким образом, современная ситуация на молодежном сегменте рынка труда отличается высоким уровнем безработицы и нестабильности, дисбалансом между актуальными и востребуемыми рынком труда профессиями и специальностями, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях. Вышесказанное характеризует заявленную проблему адаптации к рынку труда выпускников вузов как актуальную и требующую совершенствования.

Актуальность темы исследования усиливается ее практической направленностью. Материалы работы могут быть использованы в последующих научных исследованиях молодежного сегмента рынка труда, а также при подготовке учебных пособий и чтении учебных курсов в вузах по основам технологий трудоустройства и эффективному поведению молодежи на рынке труда.

Степень разработанности проблемы. Комплексный подход к проблеме повышения адаптации молодых специалистов предполагает рассмотрение совокупности областей, ее составляющих, в том числе: проблемы ценностных ориентаций молодежи, молодежной безработицы и обеспечения занятости, профессионального определения и

трудоустройства молодых специалистов – выпускников вузов.

Проблеме молодежной безработицы и обеспечения занятости на рынке труда посвящены исследования отечественных и зарубежных экономистов и социологов: П. Бурдые [9], Я.В. Дидковской [16], В.Т. Лисовского [27], который одним из первых дал определение категории понятия «молодежь». Из современных исследований следует выделить работы Е. Аврамовой [3], Ю. Верпаховской [4], А. Долговой [17], И. Жуковой [17].

Многие авторские исследования изучают проблему ценностных ориентаций молодежи и несоответствия выбранной студентами профессии запросам рынка труда: М. Х. Титмы [46], В. Г. Немировского [30], Ю.Р. Вишневого [14] и других. В последнее время стал затрагиваться вопрос о желании выпускников работать по своей специальности.

Вопросы адаптации молодых специалистов на рынке труда рассматриваются, например, в учебниках и учебных пособиях по управлению персоналом Ю.Г. Одегова [31], А.Я. Кибанова [48], Т.Ю. Базарова [47], Б.Л. Еремина [47], Е.В. Маслова [29].

Современная ситуация в обществе ставит молодежь в очень сложные условия. Особенно это касается экономической сферы, трудоустройства. Так, отсутствие системы распределения выпускников учебных заведений, исключающая гарантию их занятости по специальности, ставит молодых специалистов в систему жесткой конкуренции с людьми, имеющими опыт работы. На первый план выступают требования работодателей не только к уровню профессиональных знаний и умений, но и к личностным характеристикам выпускника. Таким образом, для обеспечения эффективной занятости молодежи существует необходимость разработки новых социальных механизмов повышения адаптационных возможностей молодежи на рынке труда.

Актуальность проблемы совершенствования механизмов обеспечения

эффективной занятости молодежи и регулирования молодежного сегмента рынка труда в условиях реформирования экономики определили выбор темы, объекта, предмета, цели и задач исследования.

Цель исследования – анализ адаптации выпускников вуза на рынке труда и разработка мероприятий, повышающих ее эффективность.

Объектом исследования является социальная адаптация выпускников вуза.

Предметом исследования являются механизмы социальной адаптации к рынку труда выпускников ВУЗа.

Гипотеза: мы считаем, что разработанная нами программа «Технологии эффективного трудоустройства» по повышению адаптации к рынку труда выпускников, внесенная в электронное образовательное пространство ВУЗа, сделает сам процесс адаптации выпускников более эффективным и оптимальным.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач:**

- изучить теоретические основы понятий «социальная адаптация», «механизмы социальной адаптации»;
- выявить специфические адаптационные возможности молодежи как особой социальной общности;
- дать характеристику организации;
- описать и обосновать методы сбора информации, используемые для исследования и выявления проблем по наличию совершенных механизмов адаптации к рынку труда выпускников и необходимости внедрения нового;
- провести исследование в организации и проанализировать результаты;
- описать программу разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» по

повышению адаптации к рынку труда выпускников в электронное образовательное пространство;

– разработать требования к организации разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства».

Теоретико-методологическая основа исследования:

Теоретико–методологическую основу составляют исследования проблем занятости и роста безработицы современных российских ученых Л.А. Костина, А.А. Никифоровой, А.Э. Котляра, Б.Д. Бреева, В.В. Радаева, Л.Н. Сосновской, В.С. Буланова, И.С. Масловой, Л.С. Чижовой, О.Ю. Голуб, Е.Е. Немерюк, Р.И. Капелюшникова, работы о проблемах молодежной занятости В.Т. Лисовского, И.С. Кона, Х. Пилингтона, П. Бурдые, Я.В. Дидковской, Е. Кулагиной, Е. Аврамовой, М. Вороны, А. Долговой, А. Королева.

Положения, выносимые на защиту:

1. В первой главе «Теоретические подходы к понятию «механизмов социальной адаптации» проанализированы понятия «адаптация», «социальная адаптация», ее виды, уровни и категории. В качестве разновидности социальной адаптации рассмотрено понятие «адаптация профессиональная». Изучены понятия «механизмов социальной адаптации», их классификация. Рассмотрены особенности вступления, положения и адаптации молодых людей на современном рынке труда.

2. Во второй главе «Исследование механизмов социальной адаптации к рынку труда выпускников» представлена общая характеристика ВУЗа; представлены результаты исследования использования практических «механизмов» по повышению адаптационных возможностей выпускников ВУЗа, результаты опроса мнений выпускников о необходимости совершенствования, разработки и применения новых методов повышения их адаптационных возможностей на рынке труда;

3. В главе «Разработка механизма повышения адаптационных возможностей выпускников» предложена программа разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» (Электронный образовательный ресурс) для студентов и выпускников, ищущих свое место на рынке труда.

Научная новизна исследования обусловлена динамикой социально–экономической, политической жизни современного российского общества, включая ее отдельной социально–демографической группы – молодежи, и заключается в выявлении механизмов адаптационных возможностей выпускников на рынке труда и определении основных направлений в содействии их трудоустройству:

- определены понятия «социальная адаптация», «механизмы социальной адаптации»;
- изучены механизмы повышения адаптационных возможностей выпускников на рынке труда;
- определена необходимость разработки и внедрения новых социальных механизмов повышения адаптационных возможностей выпускников.

Теоретическая и практическая значимость исследовательской работы определяется его актуальностью, а также материалами, которые могут быть использованы в последующих научных исследованиях молодежного сегмента рынка труда, а также при подготовке учебных пособий и чтении учебных курсов в вузах по основам технологий трудоустройства и эффективному поведению молодежи на рынке труда.

Методы исследования:

Из числа общенаучных методов в исследовании нашли применение системный подход и количественные методы. На основе системного подхода проведен анализ и обобщение понятия адаптации молодежи на рынке труда и систематизирован материал по применению системы

адаптации молодых специалистов на примере вуза. Количественные методы сбора и обработки социологических материалов с использованием компьютерной программы для проведения математико – статистического анализа и визуализации данных Microsoft Office Excel были использованы в части анализа эмпирического материала, полученного в ходе проведения собственного опроса в рамках настоящего исследования.

Экспериментальная база исследования. Исследование осуществлялось на базе НАО Костанайский региональный университет имени А. Байтурсынова.

Этапы исследования.

1 этап (январь 2021 г. – март 2021 г.) включал анализ специальной психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования, разработку научного аппарата, уточнение опытно-экспериментальной базы исследования.

2 этап (апрель 2021 г. - май 2021 г.) - исследование особенностей функционирования системы трудоустройства в НАО Костанайский региональный университет имени А. Байтурсынова (констатирующий эксперимент).

3 этап (сентябрь 2021 г. - май 2022 г.) – составление программы разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» (Электронный образовательный ресурс)

4 этап (май 2022 г. – ноябрь 2022 г.). Анализ результатов опытно-экспериментальной работы. Формулировка выводов, оформление текста диссертации.

Апробация. Результаты исследования представлены на научно-практических конференциях, проходящих в Профессионально-педагогическом институте Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета: Международной научно-

практической конференции «Инновационные тенденции модернизации педагогического образования в условиях глобализации» (26 февраля 2021 г. и 2 марта 2022 г.).

По проблеме исследования имеется 2 публикации.

Содержание и **структура** работы соответствует поставленным задачам. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОНЯТИЮ «СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ»

1.1. Понятие «социальной адаптации»: виды, уровни, категории

Социальная адаптация – процесс приспособления, освоения, как правило, активным, личностью или группой новых для нее социальных условий или социальной среды. В современной социологии социальной адаптации в большинстве случаев понимается как такой социальный процесс, в котором и адаптант (личность, социальная группа), и социальная среда являются адаптивно-адаптирующими системами, то есть активно взаимодействуют, оказывают активное воздействие друг на друга в процессе социальной адаптации. [7]

Непосредственным толчком к началу процесса социальной адаптации чаще всего становится осознание личностью или социальной группой того факта, что усвоенные в предыдущей социальной деятельности стереотипы поведения перестают обеспечивать достижение успеха и актуальной становится перестройка поведения в соответствии с требованиями новых социальных условий или новой для адаптанта социальной среды.

В общем виде чаще всего выделяется четыре стадии адаптации личности в новой для нее социальной среде:

1) начальная стадия, когда индивид или группа осознают, как они должны вести себя в новой для них социальной среде, но еще не готовы признать и принять систему ценностей новой среды и стремятся придерживаться прежней системы ценностей;

2) стадия терпимости, когда индивид, группа и новая среда проявляют взаимную терпимость к системам ценностей и образцам поведения друг друга;

3) аккомодация, т.е. признание и принятие индивидом основных элементов системы ценностей новой среды при одновременном признании некоторых ценностей индивида, группы новой социальной средой;

4) ассимиляция, т.е. полное совпадение систем ценностей индивида, группы и среды. [10]

Интенсивность адаптационных процессов в обществе существенным образом зависит от того, какую стадию в своем развитии оно переживает. Во времена серьезных социальных изменений, а тем более, социальных катаклизмов адаптационные процессы приобретают особую интенсивность и захватывают практически все слои общества. На примере постсоветского общества хорошо видно, что проблему адаптации к новым социальным условиям, определения и утверждения новой своей позиции в обществе приходится решать практически каждому человеку, и не всегда этот процесс протекает одинаково успешно.

Помимо этого следует отметить, что, по мере ускорения общественного развития, ускоряется и интенсивность адаптационных процессов в обществе в целом. Это приводит к тому, что процессы социальной адаптации даже в эволюционно развивающемся обществе становятся практически непрерывными и умение адаптироваться к изменениям приобретает жизненно – важное значение, не только для молодых, но и для старших поколений. Готовность к переменам становится одним из главных условий жизненного успеха человека.

В результате в современном обществе значительно повышается роль целенаправленной деятельности государства и общественных организаций, роль образования и прикладной науки в осуществлении процессов социальной адаптации.

Особое внимание общество через систему институтов и целевых программ уделяет содействию процессам социальной адаптации тех своих членов, чьи возможности адаптироваться к изменениям самостоятельно

ограниченны. Так, во многих странах разрабатываются и реализуются программы по социальной адаптации инвалидов, уволенных в запас военнослужащих – в случае массовых сокращений армии, мигрантов, выходящих на свободу заключенных и т.д. Не меньшее значение в современном переходном обществе придается программам содействия социальной адаптации молодежи.

Следует различать адаптацию как процесс и адаптированность как результат, итог процесса социальной адаптации. Существуют субъективные и объективные критерии адаптированности. Объективные – степень реализации индивидом норм и правил жизнедеятельности, принятых в данной социальной группе. Субъективные – удовлетворенность членством в данной социальной группе, предоставляемыми условиями для удовлетворения и развития основных социальных потребностей.

В качестве непосредственной социальной среды могут выступать различные социальные группы, такие как семья, производственный коллектив, соседи по дому и т.д. Роль социальной адаптации состоит в том, что она позволяет включить личность в процессы, протекающие в непосредственной социальной среде, и в то же время является одним из средств изменения личности и среды.

Вся сложность процесса социальной адаптации может быть хорошо проиллюстрирована на примере адаптации новых работников на предприятиях, которая наиболее широко исследуется в современной прикладной социологии и социальной психологии, что обусловлено, в свою очередь, практической значимостью проблемы для экономической эффективности деятельности предприятий.

В процессе адаптации организация и личность вступают во взаимодействие как сложные системы. Так, например, на успешность адаптационного процесса существенное влияние оказывают такие характеристики предприятия, как его материально-техническая

оснащенность, тип и уровень организации труда, характер внутриколлективных отношений и корпоративная культура, система и уровень оплаты труда. Предприятие через эти свои характеристики предъявляет потенциальному работнику свои требования и одновременно свои преимущества по сравнению с другими участниками рынка труда.

Со стороны индивида на успешность производственной адаптации влияние оказывают как психофизиологические особенности, так и социально-демографические характеристики личности. Безусловно, наиболее важны для успешной производственной адаптации профессиональная подготовка индивида, умение работать в группе. [4]

Эффективность социальной адаптации в значительной степени зависит от того, насколько адекватно индивид воспринимает себя и свои социальные связи. Искаженное или недостаточно развитое представление о себе ведет к нарушениям социальной адаптации, крайним выражением которых служит аутизм.

Показателями успешной социальной адаптации являются высокий социальный статус индивида в данной среде, а также его психологическая удовлетворенность этой средой в целом и ее наиболее важными для него элементами (например, удовлетворенность работой и ее условиями, ее содержанием, вознаграждением, организацией). Показателями низкой социальной адаптации являются стремление индивида к перемещению в другую социальную среду (текучесть кадров, миграция, разводы), аномия и отклоняющееся поведение. Успешность социальной адаптации зависит от характеристик, как самого индивида, так и среды. Чем сложнее новая среда (например, шире спектр социальных связей, сложнее совместная деятельность, выше уровень социальной неоднородности), чем интенсивнее в ней происходят изменения, тем более трудным для индивида оказывается процесс социальной адаптации. В большой степени значимыми для социальной адаптации являются социально-демографические характеристики

индивида – образование и возраст. [5]

Все виды адаптации взаимосвязаны между собой, но доминирующим здесь является социальная. Полная социальная адаптация человека включает физиологическую, управленческую, экономическую, педагогическую, психологическую и профессиональную адаптацию. Управленческая (организационная) адаптация. Без управления невозможно предоставить человеку благоприятные условия (на работе, в быту), создать предпосылки для развития его социальной роли, влиять на него, обеспечивать деятельность, отвечающую интересам общества и личности.

Социальная адаптация – процесс управляемый. Управление им может осуществляться не только в русле воздействия социальных институтов на личность в ходе ее производственной, внепроизводственной, допроизводственной, постпроизводственной жизнедеятельности, но и в русле самоуправления.

Экономическая адаптация. Это самый сложный процесс усвоения новых социально-экономических норм и принципов экономических отношений индивидов, субъектов. Для технологии социальной работы здесь важен так называемый «социальный блок», включающий адаптацию к реальной социальной действительности размеров пособий по безработице, уровню зарплаты, пенсий и пособий. Они должны отвечать не только физиологическим, но и социокультурным потребностям человека. Нельзя говорить о полноценной социальной адаптации человека, если он беден или влечет нищенское существование или является безработным.

Педагогическая адаптация. Это приспособление к системе образования, обучения и воспитания, которые формируют систему ценностных ориентиров индивида. Следует указать и на то, что адаптация человека зависит от комплексного воздействия на него природных, наследственных, географических факторов.

Адаптационные изменения представляют собой более или менее

сознательные изменения, через которые проходит личность в результате трансформации, перемены ситуации. Изменения постоянно сопровождают жизнь человека, поэтому для каждого индивида важно быть готовым к критическим периодам, поворотным моментам, сознательному пересмотру своей жизненной позиции в новых обстоятельствах. Это создает реальные предпосылки готовности к полноценной, активной адаптации.

Психологическая адаптация. В психологии адаптацию рассматривают как процесс приспособления органов чувств к особенностям действующих на них стимулов с целью их лучшего восприятия и предохранения рецепторов от излишней нагрузки. Процесс психологической адаптации человека происходит непрерывно, поскольку постоянно изменяются социально-экономические условия жизни, политические и морально-этические ориентации, экологическая обстановка и т.д. [4]

В системе психологической адаптации большую роль играют терапевтические (психотерапевтические) методы воздействия, такие как дискуссионная терапия, интеракционно-коммуникативные методы (психодрама, гештальттерапия, трансактный анализ), методы, основанные на невербальной активности (арттерапия, музыкотерапия, пантомима, хореотерапия и т.д.), групповая (индивидуальная) поведенческая терапия, суггестивные методы.

Профессиональная адаптация – это приспособление индивида к новому виду профессиональной деятельности, новому социальному окружению, условиям труда и особенностям конкретной специальности. Успех профессиональной адаптации зависит от склонности адаптанта к конкретной профессиональной деятельности, совпадения общественной и личной мотивации труда и других причин. Адаптация включает широкий круг понятий: от элементарного опыта приспособления живого организма к среде до сложнейшей социально-психологической адаптации личности в процессе ее социализации. Человека – субъекта деятельности необходимо

рассматривать как сложную, многомерную социопсихологическую-биофизиологическую систему. В рамках системного подхода адаптация личности предстает и процессом, и результатом функционирования целостной саморегулирующейся системы, адаптивность которой обеспечивается за счет взаимодействия отдельных ее элементов.

Следовательно, полноценное исследование адаптации человека возможно лишь при реализации комплексного подхода к изучению всех уровней организации человека: от психосоциального до биологического с учетом их взаимосвязей и взаимовлияний.

В возрасте от 14 до 30 лет основная часть молодежи приобретает сформированный профессионально–трудовой статус в социальной сфере. На возраст молодого человека приходятся основные социальные и демографические происшествия в жизненном цикле человека: завершается процесс получения общего образования, определяется профессия и проводится профессиональная подготовка, стартует трудовая деятельность, создается ячейка общества.

Какие условия вступления и положения молодежи сегодня на российском рынке труда относятся к особенным? Современная ситуация с трудоустройством молодежи сформировалась под влиянием факторов, к которым относят: [11]

- кардинальные изменения экономического положения и, как следствие, трудовых традиций в итоге реформ 90–х годов, в первую очередь
 - приватизации;
 - отмена в конце 1990 года механизма распределения выпускников и становление коммерческих основ организации в работе учебных заведений;
- падение уровня социальной защиты, как следствие – рост числа молодых людей, не готовых к вхождению в трудовую жизнь в силу

ряда социальных причин (инвалидов, сирот, матерей–одиночек, наркозависимых, выпускников детских домов, детей из неблагополучных семей и др.);

– деформация в ценностных направлениях, жизненных стратегиях и моральных установках молодых людей, обусловленная, в значительной мере широчайшим распространением компьютерной техники, ведущей к изоляции молодежи от реальной жизни и смещение ее значительной части в виртуальную реальность. Как правило, это ведет к утрате не только необходимых физических кондиций, банально необходимых для работы, но и к необходимости адаптации к реально существующим трудовым коллективам, часто непростым отношениям в них.

Таким образом, положение молодых людей на рынке труда определяется следующими факторами:

– во–первых, нестабильностью спроса и предложения, по причине изменчивости требований нанимателей и ориентации молодых людей, ее социально–профессиональной неопределенностью. Состояние усложняется социальными проблемами молодежи, связанными с коренным деформациями социокультурных и политических реалий развития человека, что увлекает за собой растущие сложности самоопределения молодежи, в частности, и в профессиональном плане;

– во–вторых, различной конкурентоспособностью в сравнении с иными возрастными группами. Молодые люди подвергаются высокому риску потери работы. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, выходящей на рынок труда, впервые снижаются в виду отсутствия у них стажа работы. Сокращение спроса на рынке труда осложняет возможность трудоустройства выпускников учебных заведений;

– в–третьих, большой вариантностью. Это объясняется тем, что на рынок труда выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по различным направлениям. В свою очередь,

отсутствие спроса на региональных рынках труда ведет к тому, что основная часть соискателей, трудоустраивается не по профильным специальностям, поэтому для многих переподготовка является возможностью трудоустройства. Данная проблема осложняется отсутствием интереса работодателей к молодежи, не имеющей высшего образования.

Поэтому, сегодня актуальна проблема совершенствования механизмов адаптации для более эффективного решения проблем занятости молодежи.

Сам термин «адаптация» происходит от латинского слова *adaptation* – приспособление. Е. Соловцева определяет адаптацию как «путь, которым индивид или группа управляют, или отвечают на среду своего обитания».

[40] В Российской социологической энциклопедии «адаптация – приспособление самоорганизующихся систем к изменяющимся условиям среды». [35] В теории Т. Парсонса, «адаптация – это вещественно–энергетическое взаимодействие с внешней средой, одно из функционирующих условий существования социальных систем наряду с интеграцией, достижением цели и сохранением ценностных образцов». [32] Согласно Т. Парсонсу, «адаптация — это одно из четырех функциональных условий, которым все социальные системы должны отвечать, чтобы выжить». [7]

Е. Соловцева выделяет четыре самостоятельных вида адаптации: биологический, физиологический, психологический и социальный. [31] Однако, несмотря на самостоятельность этих видов и их взаимодействие, будем считать социальную адаптацию в нашем случае приоритетной и включающей в себя все остальные виды.

Итак, социальная адаптация – процедура приспособления, освоения, в основном активного, человеком или группой новых для нее социальных

условий. В современной социологии социальная адаптация в подавляющем большинстве случаев понимается как такой социальный процесс, в котором и адаптант (личность, социальная группа), и социальная среда выступают адаптивно–адаптирующими системами, то есть активно взаимодействуют, оказывают влияние друг на друга в процессе социальной адаптации. [43] Кроме того, социальная адаптация может рассматриваться как результат указанного процесса, в этом случае он чаще всего обозначается термином адаптированность.

Непосредственным импульсом к старту процесса социальной адаптации зачастую является осознание человеком или социальной группой того факта, что усвоенные в минувшей социальной деятельности стереотипы поведения прекращают обеспечивать достижение успеха и необходимой становится перестройка поведения в соответствии с новыми социальными условиями или новой для адаптанта социальной среды. Кроме этого, отметим, что, в динамике общественного развития, повышается скорость адаптационных процессов в социуме. Это ведет к тому, что процедуры социальной адаптации даже в эволюционно развивающемся социуме становятся фактически непрерывными и адаптационные возможности приобретают жизненно важное значение не только для старших поколений, но и для молодых. Готовность к изменениям становится одним из несущих условий жизненного успеха личности.

В современной литературе выделяют четыре степени адаптированности личности в социальной среде:

- 1) первоначальную стадию, когда человек знает, каким должно быть его поведение в новой среде, но его сознание на данный момент не адаптировано к реалиям новой среды, и он, где может, не принимает их, оставаясь с прежними ценностными притязаниями;

2) стадия терпимости – человек и субъекты – обладатели ценностями новой среды проявляют взаимную терпимость к направлениям и образцам поведения друг друга;

3) аккомодацию – принятие человеком главных систем ценностей новой социальной среды при признании за ними некоторых бывших ориентаций;

4) ассимиляцию – полное совпадение ценностей человека и среды.

В зависимости от субъекта адаптации, можно выделить некоторые виды социальной адаптации. [26]

1. Функциональная, являющая собой адаптацию субъекта к новой социальной среде путем освоения и выполнения новых социальных функций. К примеру, адаптация молодого человека к первому месту работы возможна, в том числе, и путем освоения им основных функциональных обязанностей.

2. Организационная, связанная с овладением и приспособлением субъекта новым организационным системам, к новой структуре социальной или внутригрупповой стратификации. Примером такой адаптации может послужить овладение человеком иерархии в новом для него коллективе (на работе, военной службе).

3. Ситуативная, являющая собой внешнее освоение субъектом новых условий существования. Указанный вид социальной адаптации реально наблюдать, когда субъект начинает процесс приспособления к среде через исполнение ряда ее требований, правил и норм.

Для более полного понимания проблемы следует отметить, что «процесс социальной адаптации проходит, как правило, на трех уровнях: макроуровне, мезоуровне и микроуровне». [26] На макроуровне происходит приспособление личности, социальных слоев, общества в целом к особенностям природной экосистемы, к элементам техносферы, к особенностям социально–политической, социально–экономической,

социокультурной сфер общества. Адаптация на мезоуровне предполагает приспособление, или, наоборот, возникает противостояние человека с нормами социальной группы, социального института. В нашем случае в качестве такого института выступает рынок труда, в качестве группы – рабочий или учебный коллектив. Микроуровень предполагает адаптацию в ближайшем окружении, а также приспособление к социально–статусной позиции, занимаемой человеком и ее трансформацию посредством индивидуального ролевого поведения. Таким образом, адаптация молодежи на рынке труда происходит на всех обозначенных уровнях, поскольку направлена в целом на приспособление молодых людей к законам и нормам рынка, адаптацию в больших и малых социальных группах, принятие и трансформацию профессионально–статусной позиции.

Разновидностью социальной адаптации является адаптация профессиональная, под которой понимается процесс и результат приспособления индивида к требованиям профессии, усвоения им профессиональных и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций. [43] Период профессиональной адаптации наиболее интенсивно протекает на начальном этапе профессионально–трудовой деятельности человека. Однако фактически она начинается еще во время обучения профессии, профессионального образования, когда не только усваиваются знания, навыки, правила и нормы поведения, но складывается характерный для работников той или иной профессии стиль жизни.

Результатом и успешным завершением социальной адаптации является такой тип взаимоотношений между человеком и окружающей средой, при котором требования и ожидания сторон взаимно сбалансированы, находятся в состоянии динамического равновесия. В результате социальной адаптации индивид получает возможность выживания, а макросреда трансформируется и вступает в новую стадию

динамики.

Существуют субъективные и объективные показатели адаптации. К объективным следует отнести те из них, которые показывают эффективность трудовой деятельности и активность участия сотрудников в ней. Субъективные показатели отражают удовлетворенность сотрудника работой в целом или в какой-то ее части.

Тесно связаны с понятием социальной адаптации такие категории как адаптационный потенциал и адаптационные возможности. Под адаптационным потенциалом (от лат. *potentia* — сила, мощь) чаще всего понимается «уровень приспособления латентных и явных возможностей группы или личности к новым или меняющимся условиям социального взаимодействия. [42] А.В. Коршунов определяет адаптационный потенциал как «совокупность свойств, качеств, характеристик (ресурсов), существующих у адаптанта в скрытом виде и актуализируемых в ходе адаптации». [25] Адаптационный потенциал личности детерминирован общественными процессами и личностной структурой адаптанта, что дает возможность сделать вывод, что становление адаптационных стратегий молодых людей обусловлено сложившейся в обществе системой социально-экономических, политических, правовых, социокультурных отношений, влияющих на формирование адаптивных потенций субъекта с учетом его характеристик личности. [25]

В зависимости от адаптационного потенциала и адаптационных возможностей, на наш взгляд, можно говорить о четырех типах субъектов – личностей и групп: высокоадаптивные, среднеадаптивные, низкоадаптивные и дезадаптивные. Эти уровни определяются как возможностями и характеристиками социальной среды, в нашем случае – рынка труда, так и внутренними особенностями личности, ее ценностными ориентациями, обладанием различного рода компетенциями, профессиональными и карьерными установками. Основной задачей работы

по адаптации молодежи на рынке труда должно стать формирование как высокоадаптивной среды, то есть создание благоприятных условий для молодежи на рынке труда, так и формирование высокоадаптивных личностей молодых людей в процессе социализации, общего и профессионального обучения.

Когда мы говорим об адаптации молодежи на рынке труда, мы имеем в виду обретение молодыми людьми определенных качеств, умений и навыков:

- во-первых, профессионально значимые свойства – те психологические особенности, без которых невозможно достижение профессиональной успешности в том или ином виде деятельности;

- во-вторых, профессиональный опыт – знания, умения и навыки, необходимые для реализации профессиональной деятельности (соответствие знаний, полученных в вузе и реальных требований работы);

- в-третьих, профессиональная мотивация – психологические причины, задающие целенаправленные действия личности. На базе мотивов складываются: отношения индивида к труду как таковому, к конкретному профессиональному виду деятельности, к своей профессии, к себе как к профессионалу.

Таким образом, адаптация молодежи на современном рынке труда – это приспособление, привыкание молодого человека к требованиям рынка труда, усвоение им принятых современным социумом социальных норм поведения. Важнейшей задачей адаптационного процесса является выживание человека путем приспособления организма индивида к процессам социальной среды.

Сам термин «механизм» определяет собственно внутреннее устройство машины, прибора, аппарата, приводящее их в движение. В сложных общественных системах, как правило, существует множество механизмов, регулирующих их деятельность. Поэтому в нашем понимании

указанным механизмом является социальный механизм, который означает «совокупность приемов, технологий реализации социальных целей, достижения, определенного результата, удовлетворения общественных и личных интересов».

Действие любого механизма всегда направлено на получение определенного результата, который, в свою очередь, отличается от исходного воздействия уже в силу того, что посредством механизма и при помощи его он претерпевает определенные изменения. Однако, социальные механизмы складываются в ходе эволюции ранее существовавших форм и поэтому неизбежно несут на себе как отпечаток своего предшествовавшего состояния, так некие потенции будущего. Изменение окружающей среды и условий существования не предполагает полного обновления социальных механизмов, полного выпадения из них черт предшествовавших этапов их эволюции, наоборот, наиболее существенные, выдержавшие испытание временем черты и особенности, индифферентные к окружающей политической обстановке, остаются.

Таким образом, под социальным механизмом понимается некая общественная форма, осуществляющая функции регулирования социальных процессов в соответствии с общественными потребностями и предполагающая реализацию при любом числе повторений с максимально предсказуемым результатом.

Основные механизмы социальной адаптации можно «классифицировать по разным основаниям». [26] Классификация, дающая возможность к выделению и анализу наиболее эффективных механизмов, может быть реализована, во-первых, по формам их принятия субъектом адаптации и, во-вторых, по применяемым в процессе адаптации средствам.

В первом случае выделяются два ведущих механизма социальной адаптации: добровольный и вынужденный. Рассматривая добровольную адаптацию, необходимо отметить, что новые условия жизни, предлагаемые

средой субъекту, не встают в разрез его ценностным ориентациям, и принимаются им как положительные, содержащие ряд новых потенциалов, поэтому они принимаются свободно, даже при условии принятия определенных усилий. Сложности, появляющиеся в процессе освоения новой среды и условий жизни, понимаются субъектом в виде «трудности роста» на пути к успеху.

Вынужденная адаптация, наоборот характеризуется тем, что различные качества новой для субъекта среды жизни встают в разрез с его ценностно– нормативным установкам. Тем не менее, в данном случае, субъект не может отвергать эти качества и заставляет субъекта принимать их.

В зависимости от применяемых в процедуре социальной адаптации методов, исследователями выделяется еще одна совокупность механизмов указанного процесса:

1. Психические механизмы, нацеленные на развитие психических характеристик субъекта, влияние на нее множества факторов социальной среды и адаптация психических показателей индивида под условия среды. К указанной группе возможно причислить механизмы психической обороны, психической травмы, внушения.

2. Социально–психологические механизмы, необходимые для приспособления личности к среде через ее освоение некоторыми способами. Указанная группа включает в себя, в первую очередь, когнитивные механизмы (адаптация к окружающим условиям методом их исследования, познания). К ним относят механизмы мышления, воображения, познания. Во вторую очередь, это эмоциональные механизмы, предоставляющие возможность субъекту адаптироваться к среде путем вызываемых ею, эмоциональных состояний. В данном случае эмоциональные потрясения личности в новых для нее условиях жизни выступают основной причиной для принятия им решений, касающихся

максимально адекватных имеющимся условиям характеристик поведения. К указанной группе механизмов возможно отнести такие механизмы, как страх, покой, тревога. В третью очередь, это поведенческие механизмы, являющие собой выбор и выполнение субъектом в новой для него среде некоторой модели поведения.

Еще одним механизмом из перечисленной группы выступает механизм социального общения, предоставляющий возможность субъекту, во-первых, изменять свойственные ему навыки общения и осваивать новые, во-вторых,

увеличивать масштабы социальной среды своей жизнедеятельности и обогащаться новыми социальными нормами и ценностями. [26]

Молодежь на рынке труда формирует специфический сегмент отечественной экономики со своими закономерностями, которые необходимо учитывать в вопросах содействия занятости. Молодые люди не устойчивы в плане жизненных целей и установок, у них отсутствует трудовой стаж и опыт работы и, следовательно, они имеют сравнительно низкий профессиональный статус. По причине перенасыщенности рынка труда молодежь формирует группу риска.

В тоже время одним из наиболее важных элементов на рынке труда выступает образование, а также ведение профессиональной подготовки и переподготовки, приобретающие главенствующую роль в системе мер по росту качества рабочей силы и влиянию на профессиональную структуру спроса и предложения рабочей силы. В настоящее время имеет место быть проблема несоответствия между необходимыми на рынке профессиями, и тем, каких специалистов выпускают вузы и иные учебные заведения. Рынок труда сегодня тяжело прогнозировать, к примеру, на пять–шесть лет, по причине нестабильности экономической ситуации.

Для решения перечисленных проблем применяют механизмы содействия адаптации молодежи на рынке труда, из которых можно

выделить специфические и неспецифические. К первой группе относятся образование, профориентация, информирование субъектов рынка труда о взаимных потребностях и ожиданиях, а также о прогнозируемых тенденциях их развития, профессиональная подготовка и переподготовка, содействие временному и постоянному трудоустройству как учащейся молодежи, так и выпускников среднеспециальных и высших учебных заведений, содействие молодежному предпринимательству. Ко второй группе следует отнести формирование системы ценностных ориентаций, профессиональной и карьерной мотивации, коммуникативной, социальной и деятельностных компетенций, отвечающих актуальным требованиям рынка труда. Эффективность реализации указанных групп механизмов, прежде всего, определяется их комплексностью, тесной взаимосвязью, системностью и преемственностью реализации – от первых агентов социализации – семьи, дошкольных образовательных учреждений, до момента успешного включения молодого человека в трудовую деятельность.

1.2. Особенности трудоустройства и адаптации молодежи в современных социально–экономических условиях

Молодежь как социальная группа имеет и свои особенности, связанные с трудностями адаптации к современным социально–экономическим условиям: с профессиональным и социальным самоопределением, трудоустройством, профессиональной адаптацией и т.д.

Из–за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными категориями населения молодежь является достаточно выраженной группой риска. Молодые люди характеризуются неустойчивостью, отсутствием опыта работы и производственного стажа и, как следствие, относительно низким профессиональным статусом. В связи с этим, молодежь, зачастую, считается не вполне желательной рабочей силой для большинства работодателей в силу своей профессиональной несостоятельности. В то же время, в отличие от других социально уязвимых групп (инвалидов, женщин), молодежь является наиболее перспективной категорией рабочей силы. Еще полностью не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, молодежь является наиболее восприимчивой ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности.

Популяризация высшего образования, с одной стороны, увеличивает шансы молодежи устроиться на работу, с другой стороны, обесценивает его. В связи с переходом к массовости высшего образования возникает ряд проблем, самыми острыми из которых являются снижение качества получаемого образования и более высокий уровень квалификации

выпускников по сравнению с занимаемой должностью. [36]

Таким образом, с одной стороны молодые специалисты являются перспективными в условиях рыночной борьбы, у данной категории специалистов отсутствует стереотипное и устоявшееся мышление, они обладают свежим, неординарным взглядом на самые разные проблемы. С другой же стороны, отсутствие опыта, практических навыков у данной категории кадров делают эту категорию специалистов наиболее сложной и проблемной для работодателя. [49]

Успешность трудоустройства молодых специалистов – выпускников вуза является одним из критериев эффективности функционирования и системы высшего образования, и рынка труда, и экономики в целом. Она во многом зависит от того, насколько продуктивен будет процесс подготовки и приспособления выпускников вузов к выходу на рынок труда

Адаптация выпускника вуза на рынке труда представляет собой процесс приспособления к новым реалиям и требованиям, связанным с началом трудовой деятельности. Преодоление порога «учеба–работа» молодым человеком, впервые вступающим на рынок труда, связано с кардинальными изменениями в характере деятельности, типе социальных отношений с окружающими, в образе жизни. Острота и сложность данного этапа в нашем случае в качестве такого института выступает рынок труда, в качестве группы – рабочий или учебный коллектив в трудовом жизненном цикле обладает специфическими характеристиками в любой экономической системе, что находит отражение в формировании соответствующего сегмента рынка труда, его инфраструктуры, государственных и общественных институтов, направлений научных исследований, методов государственной политики. Целью, ради которой происходит адаптация выпускника, можно считать нахождение им полноценного рабочего места, то есть вакантного рабочего места, соответствующего профессии и уровню квалификации выпускника высшей

школы, устраивающего выпускника по условиям и режиму труда, уровню заработков, гарантиям занятости, возможностям карьерного роста и творческой самореализации. [44]

Вместе с тем, и отечественный, и зарубежный опыт показывает, что значительное количество молодых людей испытывает серьезные трудности при переходе от учебы к работе, оказывается занятым на неквалифицированных рабочих местах или остается без работы.

Рынок труда выпускников вузов формируется в течение последних 10–12 лет, отражая процессы, происходящие в экономике и обществе в целом. Во-первых, это проявилось в том, что в результате распада системы обязательного государственного распределения, существовавшей в советский период и охватывавшей почти всех выпускников высших учебных заведений, выпускники вузов столкнулись с проблемой самостоятельного поиска рабочего места, к чему подавляющее их большинство не было готово. Задача превращения «выпускника вуза» в «производительного работника» стала чрезвычайно сложной, так как образовался разрыв между вузами и работодателями, в ряде случаев не заполненный до сих пор. Если плановая система жестко связывала предприятия и вузы, не оставляя возможности для маневра ни для одной из сторон (вуз был обязан набрать, обучить и выпустить, а руководитель предприятия был обязан трудоустроить положенное ему количество молодых специалистов, нередко вне зависимости от своих реальных потребностей), то теперь вместо нее пришла, за исключением ряда отраслей, полная свобода индивидуальных действий и выпускников, и работодателей.

Во-вторых, сложность трудоустройства выпускников вузов была значительно усугублена происшедшими с конца 80-х годов радикальными изменениями профессионально-отраслевой структуры занятости. Это породило ряд проблем как для системы высшего

образования в целом, так и для каждого из выпускников в отдельности. Исследования показывали, что во многих вузах уже на младших курсах больше половины студентов считали бесперспективной занятость по специальности по окончании обучения. В результате стремительного падения производства в целом ряде отраслей народного хозяйства многим вузам стало не для кого готовить специалистов. Резко сократился спрос на образовательные услуги, предоставляемые государственной системой высшего образования, под сомнение была поставлена целесообразность получения высшего образования в условиях рыночной экономики.

В–третьих, общемировая экономическая ситуация на протяжении последнего десятилетия динамично изменяется, как следствие, и в нашей стране происходит переход к постиндустриальному типу экономики, связанный с развитием новых технологий, изменением структуры занятости населения, глобализацией хозяйственных связей и ростом конкуренции. В этих условиях работодатели предъявляют все более высокие требования к деловым и личным характеристикам выпускников вузов, качеству их профессиональной подготовки, уровню квалификации, умениям и навыкам. Зарубежный опыт показывает, что даже в условиях стабильной экономической ситуации и относительной доступности информации о рынке труда, значительное количество выпускников все равно оказываются в определенной степени не готовыми к переходу от учебы к работе.

Из проведенного анализа следуют выводы:

1. Социальная адаптация – процедура приспособления, освоения, в основном активного, человеком или группой новых для нее социальных условий;
2. Адаптация профессиональная является разновидностью социальной адаптации, как процесс и результат приспособления человека к требованиям профессии, усвоения им профессиональных и социальных

норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций;

3. Сегодня молодежь является достаточно выраженной группой риска из-за своих особенностей, связанных с трудностями адаптации к современным социально-экономическим условиям: с профессиональным и социальным самоопределением, трудоустройством, профессиональной адаптацией и т.д.;

4. В этой связи проблема совершенствования механизмов адаптации молодежи является актуальной для более эффективного решения проблем занятости молодых специалистов.

Адаптация молодежи включает в себя формирование стремления к качественному труду, положительное отношение к изменениям на производстве и в организации, умение работать в коллективе, инициативность и ответственность, развитие предпринимательских способностей. Социально-экономическая адаптация молодежи к рыночным отношениям, рынку труда выступает в качестве одного из основных факторов социального развития – процесса, в ходе которого происходят существенные количественные и качественные изменения в социальной сфере общественной жизни или ее отдельных компонентах – социальных отношениях, социальных институтах, социальной структуре и т. д.

В настоящий момент большое внимание уделяется программам содействия социальной адаптации молодежи непосредственно в организации. В процессе адаптации организация-работодатель и личность вступают во взаимодействие как сложные системы. Так, например, на успешность адаптационного процесса существенное влияние оказывают такие характеристики организации, как ее материально-техническая оснащенность, тип и уровень организации труда, характер внутриколлективных отношений и корпоративная культура, система и уровень оплаты труда.

Большую озабоченность специалистов службы занятости вызывает тенденция к дальнейшему увеличению доли молодежи среди безработных.

Доля выпускников профессиональных учебных заведений растет. Работодателей, предпочитающих получить квалифицированных работников с высокими профессиональными навыками, не устраивает уровень подготовки выпускников учебных заведений. А расходы на его повышение они считают для себя обременительными.

Рынок труда во многом определяется эффективностью системы подготовки будущих специалистов. Происходящие изменения в экономике предъявляют новые, более высокие требования к личности, к осознанному подходу выбора профессии. Правильный выбор профессии является источником личного удовлетворения и в значительной степени влияет на качество рынка рабочей силы.

Современная молодежь в большинстве случаев не видит для себя ясного жизненного пути, не представляет профессиональной карьеры и неадекватно оценивает профессиональную перспективу. Отсюда возникают проблемы психологического и адаптационного плана при трудоустройстве:

- Профориентация и подготовка часто не связаны с потребностями местного рынка труда. Планы профилей подготовки согласовываются без учета реальной потребности города в тех или иных профессиях. При подготовке кадров необходимо ориентировать молодежь не на отдельные профессии, а на их комплекс. Программы подготовки специалистов не отвечают требованиям времени.

- Низкий уровень информированности о рынке труда, условиях занятости. В учебном заведении идет интерпретация профессии теоретическая, а на практике вкладывается другой смысл в понимание содержания профессии.

- Профотбор в учебные заведения проводится или слабо, или не проводится совсем.

- Отсутствие опыта работы. Понятно, что у выпускника не может быть опыта практической работы. Но, когда у будущего специалиста за три года

обучения не было производственной практики – это уже неполноценная подготовка специалиста. Зачастую родители и учащиеся сами решают вопросы организации производственной практики.

- Отсутствие эффективных навыков поведения на рынке труда.

Молодежь, вступающая на рынок, испытывает трудности в трудоустройстве и адаптации к новой социальной среде. В большей степени это обусловлено тем, что учебные заведения слабо готовят выпускников к будущей трудовой деятельности, ориентируясь больше на передачу учащимся определенного объема знаний. Выпускники же, получив профессиональные знания, выходят на рынок труда психологически и социально неподготовленными к его жестким условиям. Они не имеют практических знаний и навыков к тому, что их ждет и с чем им придется столкнуться при поиске работы. Вследствие этого у молодых людей нередко формируется пассивная позиция, что проявляется в отношении к поиску работы и выполнению трудовых обязанностей.

Рыночная трансформация российской экономики приводит к изменению положения личности в сфере занятости. Личность становится субъектом рыночных отношений, осуществляет самостоятельный профессиональный и экономический выбор, несет ответственность за его последствия в виде: размеров заработной платы, условий труда, возможностей для развития своих способностей и профессиональной карьеры.

На основе комплексного исследования центрами занятости выявлены проблемы занятости молодежи:

- диспропорциональность на молодежном сегменте рынка труда;
- причины незанятости безработной молодежи;
- конкурентоспособность основных потоков учащейся молодежи (учащиеся школ, школ-интернатов, учебно-производственных центров и детских домов, учащиеся колледжей, техникумов, вузов) при первичном

выходе на рынок труда с точки зрения профессионально-квалификационной подготовки, ценностных ориентаций в сфере труда и социально-психологической ориентации на рынке труда города;

- факторы успешной профессиональной карьеры,
- проблема координации деятельности социальных институтов, решающих задачи профессионального самоопределения и занятости молодежи;
- несоответствие действующей в городе системы психолого-профориентационной работы новым экономическим реалиям и другие особенности молодежного сегмента рынка труда.

Как показало исследование, молодежь не получает знаний о современном рынке труда, о правилах поведения на рынке труда, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры о своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. Молодежь не готова конкурировать и быть субъектом на рынке труда.

При первичном выходе на рынок труда у молодежи преобладают идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере, которые с первых шагов на рынке труда разрушаются и приводят к возникновению сложных социально- психических состояний (тревога; состояние депрессии, влияющее на коммуникативную сферу и сопровождаемое ощущением безысходности, комплексом вины) в условиях невозможности трудоустройства. Столкновение с трудовой реальностью приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей. Таким образом, безработица негативно влияет на социально-психологическое развитие молодых людей и часто приводит к исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации, а сам процесс нормальной социализации оказывается нарушенным.

Вместе с тем, положение молодежи на рынке труда определяется и деятельностью образовательных учреждений города, которые через процесс

подготовки и воспитания задают профессионально-квалификационный уровень подготовки своих выпускников, формируют ценностные ориентации на труд, модель поведения на рынке труда и в сфере трудовых отношений.

Выводы по первой главе

В настоящее время в системе непрерывного образования молодежи отсутствует целенаправленная, систематическая психолого-профориентационная работа, которая должна содействовать личности в профессиональном самоопределении с учетом не только потребностей и возможностей, но и с учетом ситуации на рынке труда; отсутствует система комплексного взаимодействия социальных институтов, призванных решать задачи профессионального самоопределения и занятости; отсутствует подготовка специалистов для оказания качественных психолого-профориентационных услуг молодежи с учетом специфики образовательного учреждения (школа, детские дома, школы-интернаты, профессиональные учебные заведения разного уровня подготовки).

В современных социально-экономических условиях рациональный путь решения проблемы подготовки специалистов в области профессиональной ориентации - это подготовка данных специалистов из числа безработных граждан, имеющих высшее образование, но чьи профессии устарели или существует избыток данных профессий на рынке труда города, района.

ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ АДАПТАЦИОННЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВЫПУСКНИКОВ

2.1. Общая характеристика организации, выборки и методов исследования

Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы ставит перед высшей школой новые цели и задачи, ориентированные на решение ключевых проблем улучшения качества образования и науки, развитие системы образования и науки для повышения ее конкурентоспособности и приближения к лучшим практикам стран ОЭСР. В ее основу лег ряд стратегических и программных документов. Это «План нации: 100 конкретных шагов», программа «Рухани жаңғыруу», Предвыборная платформа Главы государства, в полной мере учтены поручения, данные на августовском совещании и в Послании народу Казахстана. Указанные приоритеты нашли отражение в стратегическом плане на 2020-2025 годы, который является логическим продолжением и развитием стратегического плана на предыдущую пятилетку и определяет перспективу деятельности вуза как регионального университета. Цель разработки стратегического плана – формирование алгоритмов достижения целей и решения задач, в среднесрочной перспективе способствующих созданию инновационной образовательной экосистемы студентоцентрированного обучения, развитию научного потенциала, повышению мотивации персонала, построению новой организационной архитектуры, обеспечению финансовой устойчивости НАО КРУ имени Ахмета Байтурсынова.

Алдамжар З.А. - доктор исторических наук, профессор, почетный гражданин г.Костанай, почетный гражданин штата Техас (США), председатель совета ректоров вузов северного региона Казахстана,

возглавлял университет в период ряда знаковых событий, внося собственный вклад в принятие судьбоносных решений (1989–1994 гг.- 1996-2001 г.г.).

Являясь масштабной и многогранной Личностью, выдающимся руководителем, харизматичным Лидером, истинным Патриотом, он во многом стал первопроходцем и оставил яркий след в истории Университета, региона, в системе высшего образования и науки независимого Казахстана.

На заре новой эпохи начался переход к рыночным отношениям, созидание собственной модели политической системы и социальной сфере обусловили запрос на квалифицированные кадры качественного другого уровня, что требовало качественного изменения системы высшего образования с акцентом на расширение и укрепление статуса университетов.

Практически на всем протяжении 90-х годов многие социальные стороны жизни костанайцев оставались на грани упадка. Такие нужные сферы, как образование, здравоохранение, культура, испытывали существенные трудности, наполняемости квалифицированными кадрами.

Вопрос о создании университета в северном регионе рассматривался неоднократно в Министерстве образования и науки. Историческая роль в его решении принадлежит главе Костанайской областной администрации Укину Кенжебеку Укиновичу, поскольку он обратился с ходатайством от общественности и исполнительной власти региона к Президенту, которое было одобрено.

Особо значима позиция Министра образования и науки РК Шаяхметова Ш., который проявил личную инициативу в открытии в г.Костанай государственного университета.

6 августа 1992 года было принято одно из крупнейших судьбоносных решений - в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Казахстан на базе педагогического института был образован Кустанайский государственный университет.

В это непростое время становления ВУЗом управлял талантливый

руководитель, который имел глобальное стратегическое видение и обладал исключительными организаторскими способностями.

На торжественном собрании коллектива первый ректор говорил, что изменение статуса учебного заведения – это огромный подарок, прежде всего, жителям Костанайской области, ее подрастающему поколению. Теперь, чтобы получить специальность юриста, журналиста, экономиста, филолога и другие нашим детям нет необходимости отрываться от родителей и выезжать в Алматы, Караганду, Целиноград или другие города. Образование можно будет получить у себя в Кустанае. И оно будет не менее квалифицированным.

Для разработки новых учебных планов и программ изучались планы и программы Московского, Санкт-Петербургского, Казахского, Омского, Карагандинского, Уральского и многих других университетов, изучался опыт высшего образования Англии, Германии, Португалии, Польши.

Алдамжар З.А. развернул масштабную созидательную деятельность, так были сформированы новые факультеты: математический, физико-технический, казахской филологии, психологии, юридический. В целом, число факультетов было доведено до 11, которые включали 50 кафедр.

Он вложил знания, опыт, силы, частичку души для того, чтобы в 1993 году в Университете была апробирована двухступенчатая система подготовки кадров на историческом факультете по системе бакалавриат–магистратура.

Свою роль сыграли уникальные человеческие и деловые качества, огромный авторитет в академическом и профессиональном сообществе широкоэрудированного и интеллигентного ученого-историка, видного государственного и общественного деятеля Алдамжара Зулхарная Алдамжаровича.

Особое внимание он уделял развитию патриотизма молодежи, трепетного отношения к национальной культуре, поэтому в период его

руководства впервые на постоянной основе началось осуществление наборов студентов для обучения на казахском языке.

В университете сформировалась особая корпоративная атмосфера, создавались уникальные возможности для раскрытия потенциала студентов, формировались и расширялись горизонты сотрудничества, поступательно возрастал авторитет ВУЗа в регионе, стране и на международной арене.

В период ректорства Алдамжара З.А. состоялось еще одно событие – брендинг ВУЗа на основе обращения к историческому прошлому и увековечивания имени выдающихся деятелей.

3 апреля 1996 г. вышло постановление Правительства Казахстана № 384 о присвоении имени Ахмета Байтурсынова Костанайскому государственному университету. 25 сентября 1998 года в рамках мероприятий, посвященных 125-летию великого казахского деятеля, был открыт Музей Ахмета Байтурсынова. 15 сентября 2000 г. был открыт памятник А.Байтурсынову на площади перед университетом.

17 ноября 1998 г. коллектив университета встречал Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева с участием которого состоялась первая международная интервидеоконференция с Оклахомским университетом (США). Спикерами и слушателями уникального интерактивного форума стали свыше 2000 студентов 5-ти ВУЗов Костанайской области, около 40 преподавателей и студентов Оклахомского университета США. Глава государства дал высокую оценку деятельности университета, назвав его одним из лучших ВУЗов страны.

2019 год начался новый этап в жизни Костанайского государственного университета им. А. Байтурсынова, связанный с рядом кардинальных преобразований и судьбоносных решений.

19 марта Президент страны Назарбаев Н.А. объявил о своем уходе с поста, в июне избранным Главой государства стал Токаев К.К. В этом же году был принят Закон РК «О статусе педагогов», Государственная

программа развития образования и науки на 2020-2025 годы, а также вышло постановление РК о реорганизации путем слияния РГП «Костанайский государственный университет имени А.Байтурсынова» и РГП «Костанайский государственный педагогический университет имени У.Султангазина».

На этом этапе развития страны была поставлена задача по созданию в каждом регионе базового ВУЗа.

Вице-министр образования и науки РК Асылова Б.А., представляя коллективу нового ректора Дощанову А.И. отметила, что в такой ответственный период руководить университетом доверено выпускнице, человеку известному не только в регионе, но и в республике как очень грамотному, опытному руководителю с активной гражданской позицией.

К тому времени, благодаря ярко выраженным лидерским качествам, целеустремленности, энергичности, природному обаянию, новаторскому созидательному подходу директора Костанайского высшего политехнического колледжа Дощановой А.И. учебное заведение стало первым в рейтинге области, а затем первым в республиканском рейтинге.

В истории высшего политехнического колледжа, в истории региона, в истории всей республики она оставила яркий след как первый директор, создавший такой невероятный прецедент, задавший высокую планку и открывший новые горизонты развития.

Закономерно, что успехи и достижения Дощановой А.И. были отмечены благодарственными письмами Первого Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева, Президента Республики Казахстан Токаева К.К., первого председателя НДП «Нур Отан» Б. Байбека, Чрезвычайного и Полномочного Посла Франции в Казахстане Франсиса Этьена, акима области и города, нагрудными знаками «За заслуги в развитии науки Республики Казахстан», «Білім беру ісінің құрметті қызметкері», «Белсенді қызметі үшін», памятной юбилейной медалью «Қазақстан мәслихаттарына 20-жыл».

В условиях активного перехода на технологии четвертой

промышленной революции с фокусом на подготовку профессий будущего, кардинального переосмысления педагогики для цифровой эпохи, закономерным стало согласованное с коллективом управленческое решение об институциональной трансформации в соответствии с современными вызовами.

В рамках редизайна были созданы академические институты: экономики и права, аграрно-технический, дистанционного обучения и профессионального развития, научные институты: научно-исследовательский институт прикладной биотехнологии и институт фундаментальных исследований.

Цифровой хаб трансформирован в региональный «Smart-центр», на базе которого студенты, магистранты, докторанты, профессорско-преподавательский состав могут проводить свои научные исследования в сфере цифровизации.

В быстроменяющихся условиях Костанайский государственный университет им. А.Байтурсынова всегда в тренде, а по многим ключевым позициям на шаг впереди.

Ректор университета вместе с командой придерживается принципа постоянного развития и поиска новых решений. Благодаря такой позиции были запущены крупные проекты и достигнуты значительные результаты.

Учреждение звания «почетный профессор КГУ им.А.Байтурсынова», открытие первого диссертационного совета по ветеринарным наукам, первая победа в конкурсе грантового финансирования молодых ученых на 2020-2022 годы, создание на базе университета Общественного совета согласия и доверия, опыт введения цифровых офицеров, инициирование автоматизированной системы «Талапкер 2020», проведение диагностики COVID-19 на базе Научно-исследовательского института прикладной биотехнологии, включение Smart-центра в программу развития регионального фонда «Международный технопарк IT-стартапов «Astana

Hub», лидерство по количеству успешно реализуемых международных проектов «Erasmus+», строительство инжинирингового центра в рамках международного консорциума с ПАО «Камаз».

Сегодня Университет им. А. Байтурсынова активно сотрудничает с ведущими ВУЗами стран Азии, Европы и Америки, является площадкой для проведения научных форумов, международных и республиканских конференций по широкому кругу вопросов, посвящённых фундаментальным и прикладным исследованиям.

Для изучения применяемых в Костанайском Региональном Университете им. А. Байтурсынова (КРУ) механизмов содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников были применены качественные и количественные методы научного исследования. С помощью системного подхода проанализирован и систематизирован материал по практическому использованию механизмов адаптации молодых специалистов в КРУ. Проведен анализ регламентирующих документов:

- «Устав КРУ»;
- «Программа развития КРУ на 2020–2025 годы»;
- «Программа повышения конкурентоспособности КРУ»;
- «Положение о порядке организации и проведения практик КРУ»;
- «Положение об организации приема в КРУ»;
- «Положение о порядке реализации дополнительных профессиональных программ для студентов, обучающихся на основных образовательных программах КРУ»;
- «Типовое положение о базовой кафедре КРУ на территории организации–партнера»;
- «Положение о Центре взаимодействия с работодателями КРУ»;
- Приказ от 04.10 2019 г. № 462/175 «О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников

профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда»;

– «Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования (Министерство образования РК, 2010 г.)».

С помощью количественных методов сбора и обработки социологических материалов с использованием компьютерной программы для математико–статистического анализа и визуализации данных Microsoft Office Excel был сделан анализ эмпирического материала, полученного в ходе проведения собственной оценки в рамках настоящего исследования для изучения мнения выпускников о необходимости совершенствования, разработки и применения новых механизмов повышения их адаптационных возможностей на рынке труда.

Для оценки мнения выпускников КРУ – будущих молодых специалистов была разработана анкета с проведен опрос обучающихся в профильных институтах (г. Костанай).

Метод сбора данных: в рамках проведения оценки были проанализированы данные, полученные в ходе проведенного анкетного опроса.

Техника анкетного опроса: анкета, содержащая 7 вопросов закрытого типа с вариантами возможных ответов.

Инструмент для сбора данных: опросный лист.

Методика проведения оценки: опросный лист с инструкцией для анкетеров.

Использование анкетного опроса в проведении оценки обосновано работой с большим массивом данных, исключаящей при этом возможность использования других качественных (контент–анализ, наблюдение) или количественных (интервью, анализ служебных документов) методов исследования.

Анкета апробирована на опытной группе респондентов – студентах старших курсов в количестве 15–20 человек по следующим критериям принятия:

- требования к языку,
- понятность вопросов и вариантов ответов,
- абстрактность/конкретностью вопросов,
- единицы измерения, имеющиеся в анкете,
- монотонность анкеты,
- количество вариантов ответов,
- компетентность опрашиваемых,
- оформление опросного листа.

В нашей оценке генеральной совокупностью является студенческая молодежь в возрасте от 20 до 22 лет общей численностью 850 чел., обучающаяся на 4 курсе в профильных институтах КРУ по образовательным программам высшего образования бакалавриата и специалитета, в т.ч.:

- Институт экономики и права им. П. Чужина – 250 чел.,
- Инженерно-технический институт им. А. Айтмухамбетова – 200 чел.,
- Сельскохозяйственный институт им. В. Двуреченского – 200 чел.,
- Педагогический институт им. У. Султангазина – 200 чел.

В нашей оценке выборочная совокупность составила 150 респондентов:

- выпускников в возрасте от 20 до 22 лет, обучающихся на 4 курсе профильных институтов КРУ по образовательным программам высшего образования бакалавриата и специалитета.

Место проведения анкетного опроса – КРУ, г. Костанай. Время проведения – 10–15 мин.

Наличие помех при проведении анкетирования студентов

(проведение анкетирования в учебном классе, а не в специализированном кабинете, состояние здоровья респондентов, позитивный настрой на участие в эксперименте и т.д.) не оказывало существенное влияние на общие результаты исследования, т.к. опрос не содержал вопросы, работа с которыми зависела от физического и психологического состояния респондентов.

Во всех полуоткрытых вопросах можно было выбирать несколько альтернатив подходящих вариантов ответов на них (или) вписывать свой вариант. При обработке результатов коэффициент каждого варианта рассчитывался по формуле:

$$K = n_x/S * 100 \%,$$
 где n – количество случаев выбора данной альтернативы, x – индекс (номер ответа), S – сумма всех возможных n .

Таким образом, оценивалась частота встречаемости каждого варианта ответа – доля отметивших каждую альтернативу в процентном отношении к сумме ответов на все альтернативы данного вопроса.

Анализ проведенного исследования использования практических механизмов по повышению адаптационных возможностей выпускников КРУ показал следующее. КРУ уделяет особое внимание вопросам содействия трудоустройству и адаптации на рынке труда выпускников – молодых специалистов, используя специальные механизмы для поиска и реализации необходимых мер по решению таких задач.

Одним из значимых примеров таких механизмов является организация всех видов практик обучающихся на площадках организаций и предприятий, большинство из которых становятся работодателями для молодых специалистов. К основным видам практик студентов КРУ, обучающихся по основным образовательным программам высшего образования относятся: учебная и производственная (включая преддипломную практику). Практика проводится в целях получения профессиональных (сначала первичных) умений и опыта

профессиональной деятельности.

Если вы студент или выпускник КРУ имени А. Байтурсынова, и активно рассматриваете место для прохождения практики или подходящее по специальности место работы, «Центр карьеры и трудоустройства КРУ имени А.Байтурсынова» готов прийти к вам на помощь!

Центр работает для вас с 2019 года. Центр выступает в качестве ключевого и связующего звена между вузом и стейкхолдерами, оказывает помощь студентам и выпускникам университета в планировании и развитии карьеры, а также в налаживании и поддержании связи с университетом.

В Центре вы сможете:

- получить информацию о местах прохождения профессиональных и исследовательских практик;
- получить информацию о вакансиях и предложениях от потенциальных работодателей;

Цель работы Центра:

- создание эффективной системы содействия трудоустройству молодых специалистов и адаптации к современному рынку труда, оказание методической помощи в вопросах внедрения международных стандартов выстраивания карьеры будущих выпускников и развитие взаимодействия с работодателями.

Основными направлениями деятельности Центра являются:

- содействие в организации прохождения учебно-ознакомительной, профессиональной и преддипломной практик и стажировок для студентов КРУ имени А.Байтурсынова;
- организация мероприятий с участием потенциальных работодателей - встреч, ярмарок вакансий, семинаров, презентаций компаний и др.;
- информационно-аналитическая работа на рынке труда, включая мониторинговую работу и организацию социологических опросов;

- трудоустройство выпускников КРУ имени А.Байтурсынова;
- повышение конкурентоспособности и мобильности выпускников КРУ имени А.Байтурсынова на рынке труда.

Миссия Центра

- индивидуальный подход к каждому студенту, помощь в планировании и развитии карьеры, в трудоустройстве.

Основные формы работы центра «Центр карьеры и трудоустройства»:

- Организация и контроль работы по трудоустройству выпускников университета
- Планирование, организация и совершенствование профессиональной практики и УНПК в университете.
- Сотрудничество с предприятиями и организациями-потенциальными работодателями для выпускников Университета;
- Взаимодействие с местными исполнительными органами города и области;
- Формирование базы данных выпускников, ведение анализа потребности в кадрах;
- Осуществление организации и проведение общеуниверситетских карьерных мероприятий: ярмарок вакансий, мастер-классов, семинаров, тренингов и др.;
- Консультация студентов и выпускников по вопросам трудоустройства, а также об актуальной ситуации на рынке труда;
- Установление, поддержка и развитие связи с выпускниками для отслеживания их карьеры;
- Осуществление подготовки к трудоустройству и содействие трудоустройству выпускников.

Основные задачи центра:

- Увеличение доли трудоустроенных выпускников

- Трудоустройство выпускников педагогических и ветеринарных специальностей, поступивших по 30% сельской квоте и общему конкурсу на основе государственного образовательного заказа
- Организация и проведение ярмарки вакансии «Молодой специалист»
- Организация и координация работы факультетов, высших школ по обеспечению практики;
- Ведение документации и подготовка отчетных данных по организации и проведению практик;
- Обеспечение эффективной координации работы кафедр по организации и проведению практики студентов университета.
- Организация и контроль проведения практики в соответствии с рабочим учебным планом специальности и графиком учебного процесса;
- Совместно с выпускающими кафедрами определяет базы практики студентов, контролирует своевременную подготовку приказов о закреплении студентов по базам практики и их руководителей от кафедр;
- Организация выполнения курсовых и дипломных проектов (работ) учебной, научно-исследовательской работы студентов по тематике, связанной с решением научно-исследовательских и проектно-конструкторских и производственных задач, стоящих перед предприятием;
- Организация и координирование работы кафедр по заключению договоров с базами практики с возможностью последующего трудоустройства студентов;
- Проведение консультации сотрудников университета по вопросам, находящимся в компетенции отдела.

Основные функции центра:

- Организация и контроль деятельности учебно-научно-производственного комплекса кафедр университета;

- Реализация комплекса мероприятий по развитию системы трудоустройства студентов и выпускников Университета, ее финансового и кадрового обеспечения, подготовка соответствующей методической и нормативной документации;
- Представление интересов Университета в сторонних организациях по вопросам содействия в трудоустройстве и карьерного развития студентов;
- Сотрудничество с подразделениями университета, службами трудоустройства и центрами карьеры других образовательных учреждений по вопросам развития системы трудоустройства выпускников;
- Проведение карьерных мероприятий: дней карьеры, мастер-классов, презентаций компаний, круглых столов и других мероприятий для студентов и выпускников Университета;
- Решение вопросов со всеми структурными подразделениями Университета, связанных с трудоустройством;
- Осуществление информационной поддержки студентов, выпускников Университета, работодателей через сайт, социальные сети и другие средства коммуникации и связи;
- Предоставление администрации Университета, факультетам/высшим школам и другим заинтересованным лицам актуальной информации о современном состоянии и тенденциях на рынке труда;
- Прием студентов, обращающихся в ЦПКиТ за помощью при поиске работы, консультации по составлению резюме, прием и рассылка заполненных резюме;
- Подготовка электронного справочника для работодателей с резюме выпускников текущего учебного года;
- Разработка информационных, методических пособий по содействию в трудоустройстве выпускников и построении дальнейшей карьеры;

- Обеспечение и поддержание «обратной связи» с выпускниками;
- Развитие дополнительных услуг Центра.

Работа нашего отдела основана на принципах, гарантирующих максимальное удобство для наших партнеров:

- индивидуальный подход к каждому;
- профессионализм;
- личная заинтересованность.

В период получения практических навыков студенты и выпускники могут получить от работодателя актуальную информацию о требованиях к уровню подготовки и наличию необходимых профессиональных навыков молодых специалистов, что сокращает время на поиск будущего места работы и повышает адаптивные возможности выпускников.

Другим примером является организация целевого приема и целевого обучения кадров для организаций и учреждений с учетом их специфики производства, корпоративной культуры и условиями труда. В настоящее время в КРУ обучается порядка 640 студентов в соответствии с договорами с организациями о целевом обучении, что обеспечивает гарантированное трудоустройство молодых специалистов в соответствии с полученной специальностью в вузе. Период адаптации молодого специалиста сокращается путем интегрирования части учебного процесса в производственную деятельность организации (на базе изучения специальных дисциплин, подготовки курсовых и выпускных квалификационных работ и др.).

Еще одним примером является деятельность вуза по содействию профессиональному самоопределению, трудоустройству и успешной адаптации на рынке труда выпускников:

– проведение карьерных мероприятий (ярмарок вакансий, тренингов, семинаров, мастер–классов и др.), направленных на

информирование выпускников достоверными данными о рынке труда и современных требованиях к молодым специалистам, повышение адаптивных возможностей выпускников через формирование и развитие профессиональных и личностных навыков, повышение их конкурентоспособности;

– ведение профориентационной работы в целях оказания помощи выпускникам в профессиональном самоопределении, содействии трудоустройству и успешном развитии их карьеры;

– реализация программ дополнительной профессиональной подготовки для студентов, расширяющих их профессиональные возможности и содействующих быстрой адаптации на рынке труда;

– создание и функционирование базовых кафедр КРУ – структурных подразделений, обеспечивающие углубленную практическую подготовку молодых специалистов путем привлечения обучающихся к участию в научно–исследовательских и опытно–практических работах по заказам организаций–партнеров, осуществляющих свою деятельность по различным профилям реализуемых в КРУ образовательным программам (таблица 1):

Таблица 1 – Базовые кафедры КРУ на территории предприятий–партнеров

Название кафедры	Предприятие–партнер	Город
Металлургия	ООО «УГМК–Холдинг»	Костанай
Энергетика	ООО «Газпром трансгаз»	Рудный
Аналитика больших данных и методы видеоанализа	ООО «ДАТА–ЦЕНТР Автоматика»	Костанай
Электроэнергетика	ОАО «МРСК»	Костанай
Машиностроительное производство	ОАО «Машиностроительный завод2	Костанай
Машиностроение	ОАО «Свердловский инструментальный завод»	Костанай

Технологии и оборудование трубного производства	ОАО «Первоуральский новотрубный завод»	Первоуральск
Лазерные технологии в машиностроении	ЗАО «Областной центр лазерных технологий»	Костанай

Социальные партнеры

Социальные партнеры – это не просто участники совместной деятельности, связанные каким-либо соглашением, а стороны, строящие отношения между собой в соответствии с развивающимися отношениями в обществе.

Социальное партнерство – это особый тип добровольного взаимодействия образовательных учреждений с институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса. Это необходимое условие формирования заказа на подготовку кадров для экономики региона.

Основной способ осуществления социального партнерства – социальный диалог, в который вступают стороны с целью достижения соглашения по вопросам, представляющим взаимный интерес на договорной основе.

Наши партнёры

- ТОО «Костанай Зеленстрой»
- ГНПП «Бурабай»
- ТОО «Автодом-Костанай»
- АО «Костанайский мелькомбинат»
- ТОО «Карасу -Ет»
- АО «Баян- Сулу»
- ГУ «Костанайская областная инспектура по сортоиспытанию с/х культур» МСХ РК

- АО «Национальный управляющий холдинг «КазАгро»
- Костанайский филиал АО «Агромашхолдинг»
- ТОО «СарыаркаАвтоПром»
- ТОО «Алау ТВ»
- КГУ «Костанайский областной историко-краеведческий музей»
- КГУ «Костанайская областная универсальная библиотека имени Л.Н.Толстого»
- ГУ «Управление по вопросам молодежной политики Акимата Костанайской области»
- ТОО «Компания Первый Бит»
- ТОО «Арман»
- ТОО «ОлжаАгротехмаш»
- ТОО «ДЕП»
- ТОО «ЭПК-forfait»
- ТОО «Қазақ тұлпары»

Проведенное авторами в 2020–2021 гг. собственное исследование по изучению взаимных ожиданий работодателей и выпускников (на примере выпускников гуманитарных направлений подготовки КРУ, всего 315 респондентов) выявило наличие факторов, затрудняющих, по мнению респондентов, их трудоустройство после окончания вуза, среди которых отмечены следующие (рисунок 1):

- отсутствие практического опыта работы по специальности – 26%,
- отсутствие связей, знакомств – 14%;
- высокая конкуренция – 10%;
- неумение презентовать себя работодателю – 8%.

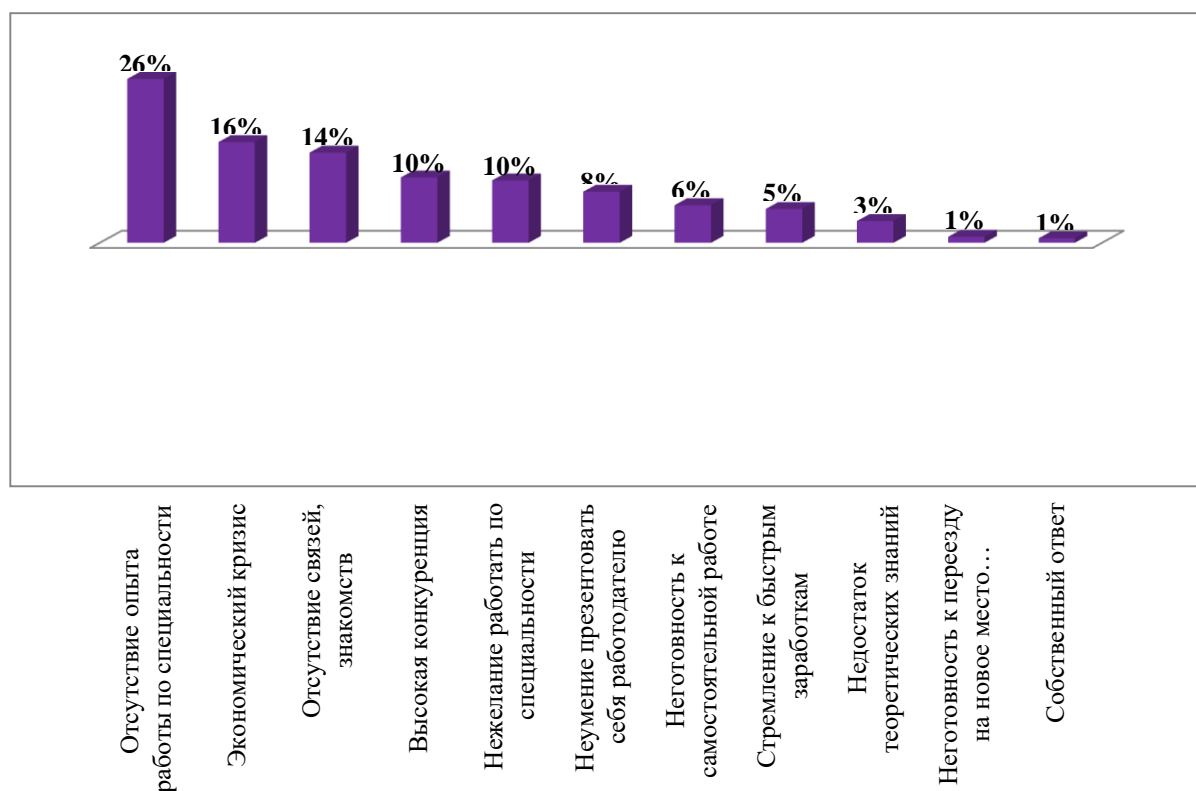


Рисунок 1 – Факторы, затрудняющие трудоустройство выпускников

Кроме того авторами были изучены основные способы поиска будущего места работы: официальные сайты компаний – 16%, использование социальных сетей – 13%, через учебно–производственную практику – 11%, «работные» поисковые сайты, порталы о карьере – 10%, частные способы (контакты) – 10%, при этом практически нет доверия к ярмаркам вакансий, рассылкам, объявлениям, размещаемым на информационных досках в учебных корпусах и общежитиях КРУ, интернет–оценкам работодателей и их рекламной продукции (таблица 2).

Таблица 2 – Способы, используемые для поиска будущего места работы

Способы поиска	Доля от суммы всех ответов респондентов
Сайты компаний	16%
Социальные сети	13%
Учебная и производственная практика	11%

Порталы о карьере	10%
Контакты частного характера	10%
Работа на предприятии	5%
Объявления о вакансиях в печати	4%
Лекции, мастер–классы приглашенных специалистов	4%
Презентации компаний	4%
Газеты и журналы о карьере	3%
Дни открытых дверей, экскурсия или другое мероприятие на предприятии	3%
Рейтинги работодателей	3%
Блоги/веб–форумы	3%
Ярмарка вакансий на других площадках	3%
Доски объявлений в учебных корпусах КРУ	2%
Ярмарка вакансий в КРУ	2%
Оценки предприятий в интернете	2%
Продукция предприятия	2%
Рассылки	1%
Доски объявлений в общежитиях	1%

Представленные выводы по проведенному ранее авторами исследованию показали, что основными проблемами выпускников на современном рынке труда являются: несоответствие профессиональных качеств потребностям экономики и требованиям работодателей, низкая конкурентоспособность, отсутствие у большинства необходимых знаний и навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства, что подтверждает их неготовность к самостоятельному поиску места будущей работы и успешному построению карьеры и требует дополнительной адаптации к современным условиям рынка труда.

В рамках настоящего исследования автором было проведено дополнительное (углубленное) исследование с помощью разработанной анкеты по изучению мнения выпускников по необходимости применения

более эффективных мер решения проблем адаптации и занятости выпускников вузов.

Проведенное анкетирование в декабре 2021 г. в рамках настоящей работы среди выпускников 4 курсов профильных институтов КРУ определило следующие результаты.

На вопрос, какое условие, по Вашему мнению, является основным для перспективного трудоустройства и успешного построения карьеры, более половины опрошенных (66%) считают таковым профессиональные знания и практический опыт, 58% – наличие таких личных коммуникативных качеств как умение презентовать себя, вести переговоры, проходить собеседование и другие, 44 % – связи и личные знакомства, 23% – наличие диплома престижного вуза, 14% опрошенных готовы положиться в вопросах трудоустройства и построения карьеры на удачу и везение (рисунок 2).

Рисунок 2 – «Какое условие, по Вашему мнению, является основным для перспективного трудоустройства и успешного построения карьеры?»

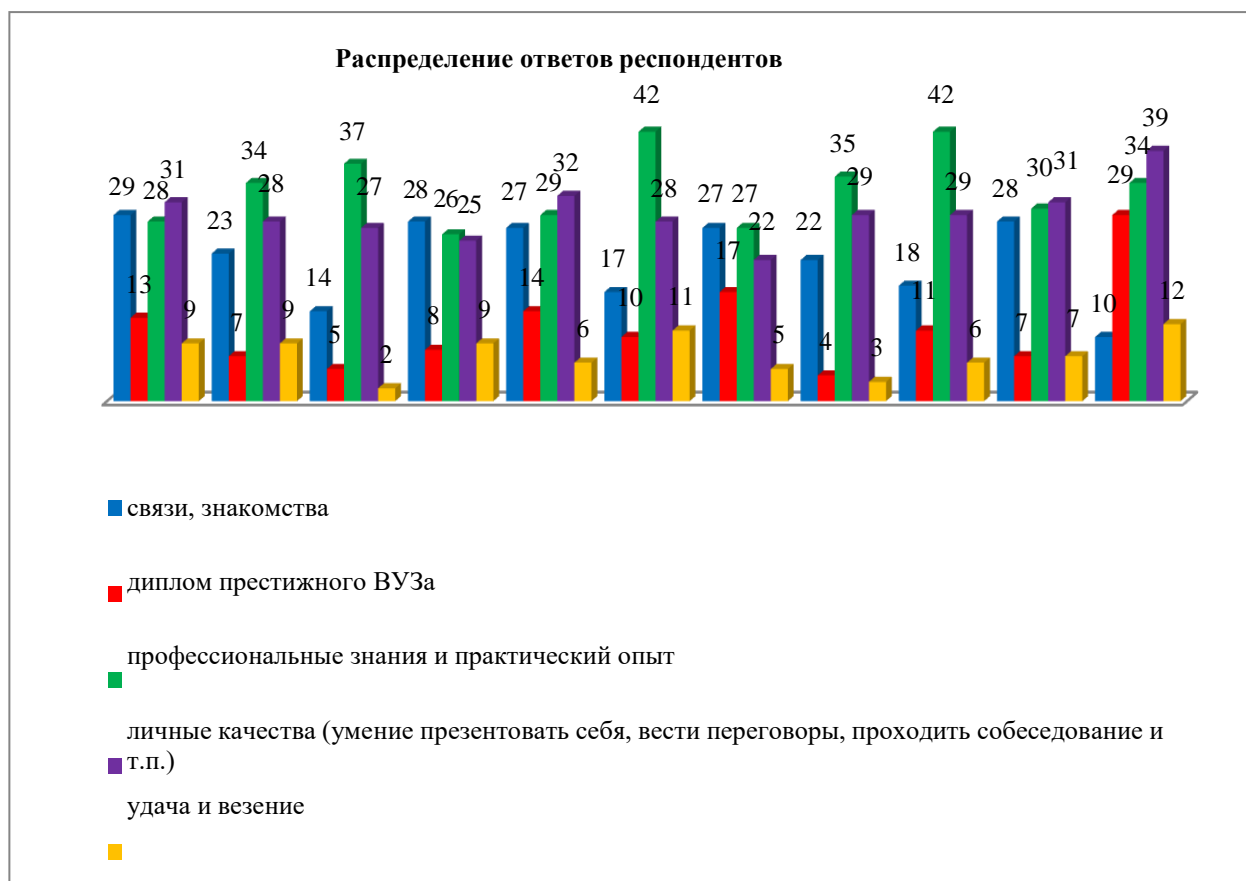


Рисунок 2 – «Какое условие, по Вашему мнению, является основным для перспективного трудоустройства и успешного построения карьеры?»

В вопросе определения в своем будущем месте работы 63% ответивших выпускников затрудняются с выбором места трудоустройства в настоящее время, и только у 37% вопрос решен положительно (рисунок 3).

В распределении ответов респондентов по институтам более половины ответивших на вопрос выпускников определились с местом будущей работы (62%). В других институтах выражена иная ситуация, когда более половины опрошенных респондентов ответили отрицательно, обозначив свою неопределенность в вопросе выбора своего карьерного пути (рисунок 3).



Рисунок 3 – «В настоящее время Вы определились с будущим местом работы?» (по КРУ).

При этом выпускники, определившиеся с будущим местом работы (37%), указывают следующие основные способы поиска:

- через прямое обращение к работодателю – 50%;
- в результате прохождения учебной или производственной практики в организации – 37%;

– использование ресурсов сети Интернет для поиска вакансий, размещение резюме и т.д. – 36%;

– с помощью обращения за помощью к друзьям, родственникам, знакомым – 31%.

Кроме указанных способов, опрошенные из числа определившихся с выбором места работы после окончания обучения в вузе указывают и другие, такие как обращение за содействием к КРУ (кафедра, Центр взаимодействия с работодателями, Союз студентов и т.д.), использование в качестве источника поиска вакансий печатные (рекламные) издания, телевидение, радио и т.д. а также самостоятельно организовали предприятие/организацию. Собственный старт–ап проект проявили готовность организовать 12% ответивших респондентов. Не вызывает доверия у выпускников поиск будущего места работы через посредников, например, службу занятости, кадровые агентства и т. д. (рисунок 4).

В распределении ответов респондентов по институтам (рисунок 4.1) в качестве основных способов поиска работы опрошенные выпускники всех институтов выделяют такие, как прямое взаимодействие с работодателем, прохождение практики в организации и обращение к родственникам и знакомым (использование личных контактов или связей).

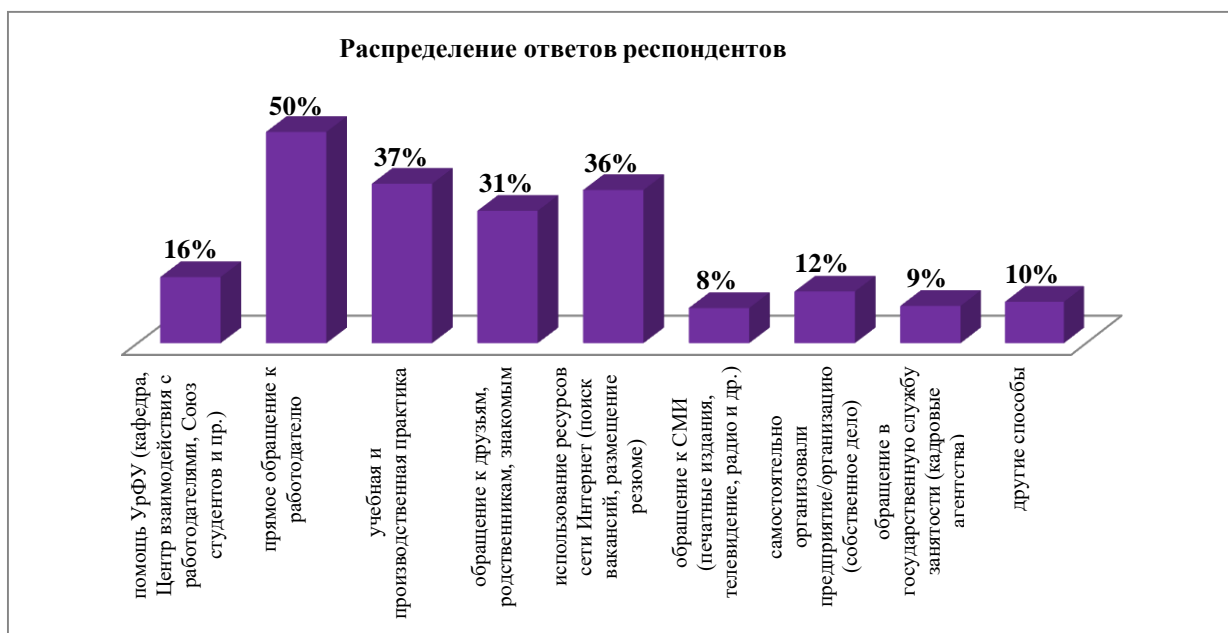


Рисунок 4 – Способы поиска работы (по КРУ).

На вопрос, с какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы, 53% опрошенных выпускников указали на отсутствие практического опыта работы, 18% – на отсутствие навыков эффективного поведения на рынке труда и технологий поиска и трудоустройства (умение самопрезентовать себя работодателю, навыки проведения переговоров, правильного поведения на собеседовании, грамотного составления резюме и рекомендательных писем), 15% – на недостаточный уровень теоретических знаний, полученных во время учебы в вузе, 11% респондентов столкнулись с высокими требованиями, предъявляемыми работодателями к соискателям к их уровню и качеству профессиональной подготовки и наличию личных качеств. Трудностей не возникало в период поиска работы у 35% опрошенных (рисунок 5).

В распределении ответов респондентов ответившие на вопросы предложенной анкеты выпускники всех подразделений отмечают главным фактором, препятствующим трудоустройству молодых специалистов, отсутствие практического опыта работы, а также и остальные перечисленные выше затрудняющие условия).

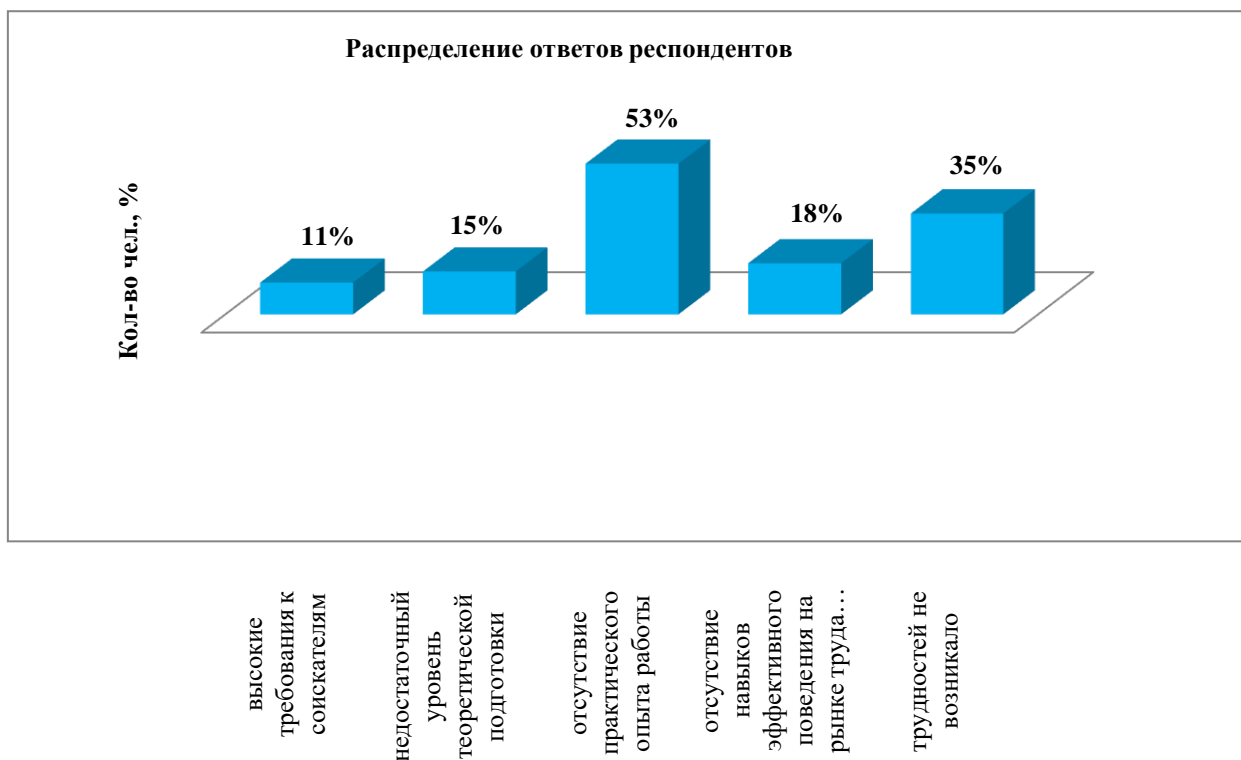


Рисунок 5 – «С какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы?» (по КРУ).

Ответы респондентов, не определившихся с будущим местом работы, на вопрос о готовности к его поиску и дальнейшему трудоустройству, распределились следующим образом (рисунок 6):

- я знаком (–а) со способами поиска будущего места работы – 61%;
- я информирован (–а) о ситуации на молодежном рынке труда – 38%;
- я знаком (–а) с правовыми аспектами трудоустройства – 26%;
- я обладаю навыками самопрезентации, переговоров, прохождения

собеседования и т.п. – 24%;

- я не испытываю трудностей в поиске работы и трудоустройстве – 10%.

В распределении ответов опрошенных выпускников по институтам отмечается аналогичная тенденция, демонстрирующая выбор респондентов.

Более 40% опрошенных во всех институтах знакомы со способами поиска работы, более 30% знакомы с актуальной ситуацией на рынке труда, ее развитием, наличием открытых вакансий, требованиями, предъявляемыми работодателями к уровню подготовки и наличию соответствующих профессиональных и личных качеств соискателей, владение навыками самопрезентации, переговоров, прохождения интервью или собеседования отмечают в большей степени выпускники гуманитарных направлений подготовки, в меньшей степени в институтах инженерно–технической направленности. Этот факт объясняется наличием в гуманитарных институтах цикла дисциплин, способствующих развитию соответствующих социально–коммуникативных навыков и умений обучающихся. При этом выпускники всех институтов испытывают трудности в поиске будущего места трудоустройства (рисунок 6.1).



Рисунок 6 – Готовность выпускников к поиску будущего места работы и трудоустройства (по КРУ).

На вопрос, какую помощь оказывает КРУ в поиске будущего места работы, мнения респондентов разделились следующим образом (рисунок 7):

- организация встреч с потенциальными работодателями (ярмарки вакансий, презентации компаний, лекции, мастер–классы и др.) – 55%;
- организация учебных и производственных практик – 48%;
- мотивационные программы, проекты по трудоустройству – 5%;
- организация обучающих тренингов по технологиям эффективного поведения на рынке труда – 5%;
- помощь не оказывается – 27%.

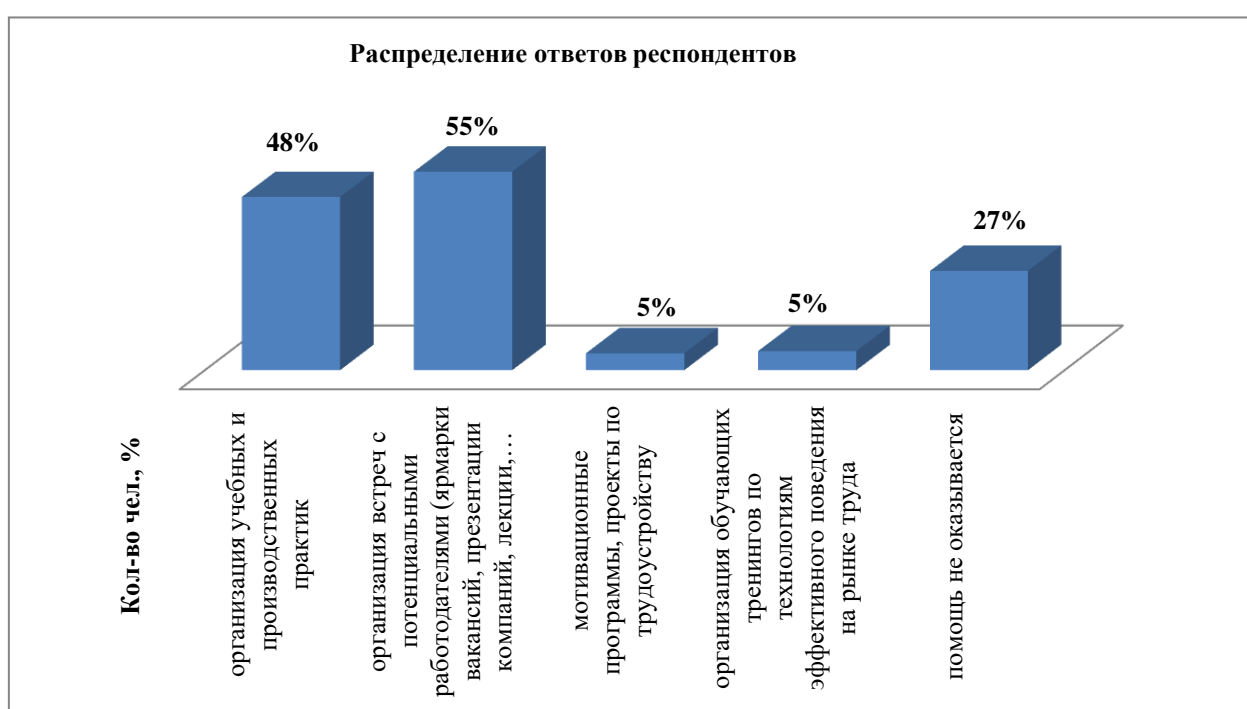


Рисунок 7 – «Какую помощь оказывает КРУ в поиске будущего места работы?» (по КРУ).

В связи с выше представленным анализом полученных анкетных данных, распределение ответов на следующий вопрос «Какую дополнительную помощь Вы хотели бы получить в содействии Вашему трудоустройству и успешному развитию карьеры?» имеет вид (рисунок 8):

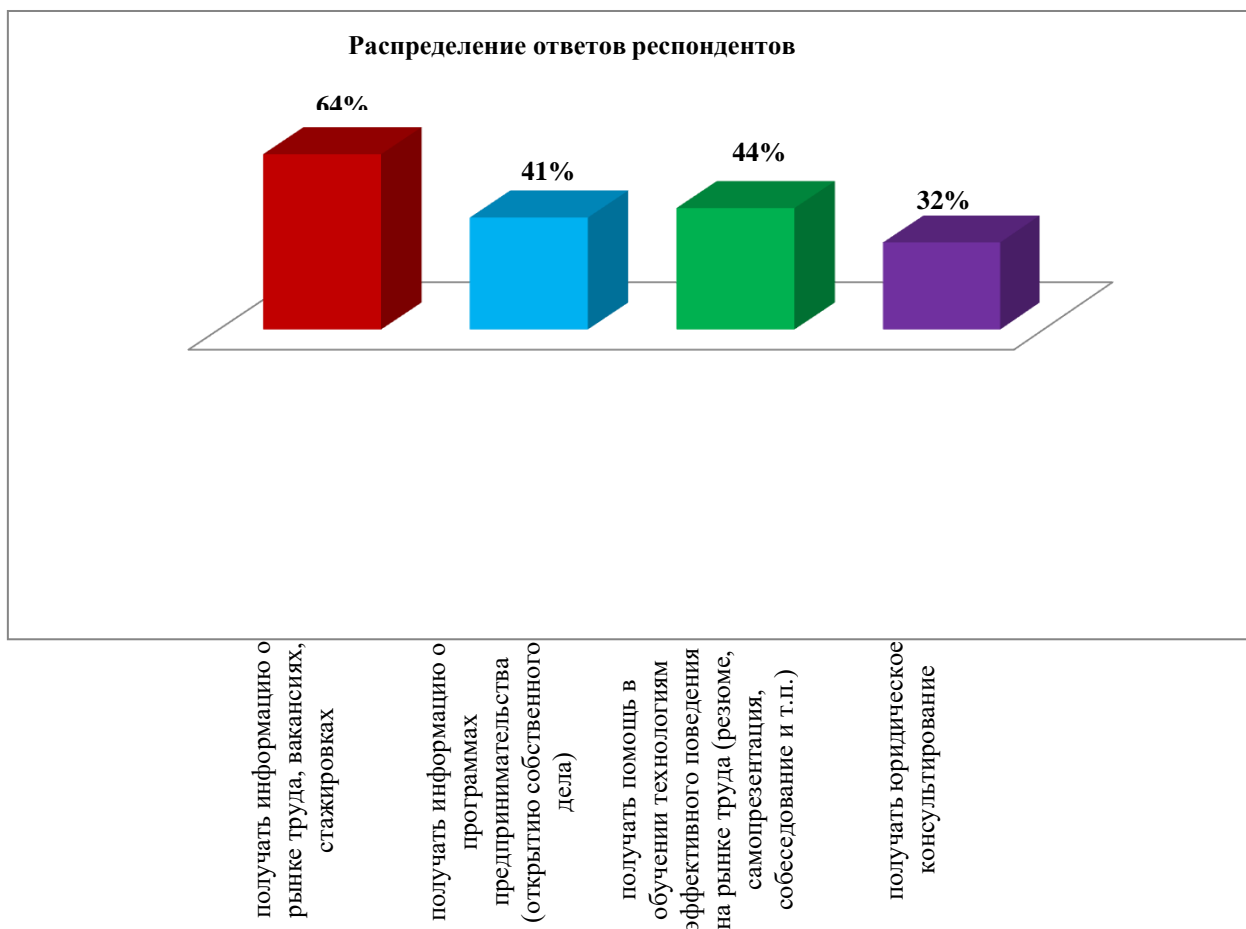


Рисунок 8 – «Какую дополнительную помощь Вы хотели бы получить в содействии Вашему трудоустройству и успешному развитию карьеры?» (по КРУ).

Из рисунка 8 очевидна потребность выпускников в получении дополнительной помощи в виде информации о рынке труда, открытых вакансиях, программах стажировок для молодых специалистов и т.д. (64%), о программах предпринимательства, способах открытия собственного дела (41%), в обучении технологиям эффективного поведения на рынке труда и планированию будущей карьеры, а именно навыкам составления резюме, самопрезентации, прохождения собеседования и интервью и т.д. (44%), юридического консультирования по правовым аспектам трудоустройства и адаптации на новом рабочем месте (32%).

Таким образом, проведенное собственное исследование готовности выпускников к поиску работы и трудоустройству в будущем показало следующие результаты:

- доля респондентов, определившихся к окончанию вуза с будущим местом работы, составляет 37 %, остальные находятся в поиске или еще не задумывались о своей карьере;

- среди основных трудностей, с которыми выпускники столкнулись в период поиска работы, являются отсутствие практического опыта работы и отсутствие навыков эффективного поведения на рынке труда и технологий поиска и трудоустройства;

- основная помощь КРУ по содействию трудоустройству выпускникам заключается в организации учебных и производственных практик, встреч с потенциальными работодателями (ярмарки вакансий, презентации компаний, лекции, мастер–классы и др.);

- существует необходимость в оказании дополнительной (локальной) помощи выпускникам в вопросах самоопределения, трудоустройства и планирования будущей карьеры.

С целью решения выявленных проблем представим разработку механизма более индивидуальной (адресной) направленности по повышению адаптационных возможностей выпускников КРУ на рынке труда с целью создания возможности для обучения технологиям эффективного поведения на рынке труда, поиска места работы и планирования карьеры.

2.2. Разработка и внедрение программы «Технологии эффективного трудоустройства» в электронное образовательное пространство ВУЗа

Для повышения адаптивных возможностей выпускников на современном рынке труда необходима следующая дополнительная (специальная) подготовка: обучение технологиям эффективного поведения на рынке труда, развитие способностей для оперативного решения актуальных вопросов в поиске места работы, трудоустройстве или создании собственного стартап–проекта, обучение навыкам самопрезентации и планирования карьерного развития.

В этом случае нами предлагается свой механизм, содействующий повышению адаптации к рынку труда выпускников КРУ, в виде программы разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» (Электронный образовательный ресурс КРУ, ЭОР) для студентов и выпускников, ищущих свое место на рынке труда.

Основные задачи ресурса:

- обучение технологиям эффективного поведения на рынке труда;
- развитие способностей для оперативного решения актуальных вопросов в поиске места работы, трудоустройстве или создании собственного стартап–проекта;
- обучение навыкам самопрезентации и планирования карьерного развития.

В рекомендациях будут представлены необходимые знания и навыки по каждому из этапов трудоустройства (таблица 3):

Таблица 3 – Поэтапные рекомендации по трудоустройству

Наименование этапа трудоустройства	Перечень рекомендаций
Этап 1. Первичный анализ рынка труда, подбор вакансий	Способы поиска рабочих мест, возможные источники информации о их наличии у работодателя.
Этап 2. Подготовка самопрезентации для работодателя (резюме), ведение переговоров	Рекомендации по подготовке к первичному отбору: правила составления резюме, автобиографии, делового (сопроводительного, рекомендательного) письма, рекомендации по заполнению анкеты работодателя, успешному прохождению внутреннего тестирования, телефонного собеседования др.
Этап 3. Закрепление на новом рабочем месте	Рекомендации по подготовке к собеседованию, интервью, Assessment-center

В методические рекомендации нами предложено включить инновационную технологию поиска рабочих мест и планирования карьеры «Портфолио карьерного продвижения», которая хорошо зарекомендовала себя в западных странах. В РК этот подход только начинает активно применяться, поэтому авторы предлагают обратить на него особое внимание студентов и выпускников КРУ.

Технология «Портфолио карьерного продвижения» представляет собой специально отобранный и соответственно оформленный пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который:

- отражает все достижения студента или специалиста (учебные, профессиональные и личные);
- удостоверяет фактические достижения его владельца и выступает как доказательное средство;
- фиксирует процесс управления и самоуправления профессиональной карьерой, являясь технологией личностного и профессионального развития.

Полное и всестороннее карьерное портфолио придаст соискателю

дополнительную уверенность на собеседовании с потенциальным работодателем, а работодателю легко оценить уровень подготовки молодого специалиста (выпускника) и принять оптимальное кадровое решение.

Разработанные рекомендации будут содержать пакет приложений с примерами готовых резюме, сопроводительных, рекомендательных писем, карьерного портфолио.

Для разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» авторы предлагают программу проведения соответствующих мероприятий (таблица 4) в соответствии с Документированной процедурой «Разработка, экспертиза и использование в учебном процессе электронных образовательных ресурсов» КРУ (версия 2), введенной в действие Приказом от 2019 г.

По результатам проведения программы разработки и внедрения методических рекомендаций в образовательное пространство КРУ будет реализован новый электронный образовательный ресурс (ЭОР) для студентов и выпускников КРУ с присвоением статуса «ЭОР КРУ» и возможностью последующей государственной регистрации обязательного экземпляра.

Таблица 4 – Разработка и внедрение методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» в электронное образовательное пространство КРУ

№ этапа	Наименование этапа	Содержание этапа, результат	Ответственные исполнители	Сроки исполнения
1.1	Плановое совещание	Определение ответственных исполнителей (авторского коллектива/одного автора) за разработку	Руководитель Центра взаимодействия с работодателями КРУ	1 день
1.2	Определение вида, содержания и формата представления ресурса	Определить вид ресурса по форме (текстовый мультимедийный, сетевой), по способу использования (отдельный ресурс, комплекс ресурсов и др.), по назначению и содержанию (обучающий, вспомогательный, контролирующий), формат представления, программный продукт для разработки ресурса	Авторский коллектив/автор	1 день
1.3	Определение структуры и объема	Определить структуру, предполагаемый объем, содержание	Авторский коллектив/автор	7 дней
1.3	Определение целевой группы	Количество, направления подготовки (специальности), уровень подготовки студентов (пользователей)	Авторский коллектив/автор	1 день
1.4	Определение ожидаемых результатов внедрения	Определение основных целей и задач, решаемых с помощью ЭОР, определение ожидаемых результатов внедрения	Авторский коллектив/автор	3 дня
1.5	Определение трудоемкости разработки	Рассчитать трудоемкость в часах, необходимых для создания	Авторский коллектив/автор	1 день

1.6	Определение сроков разработки	Определить сроки на сбор материала, редактирование, формирование готового ресурса, экспертизу и доработку	Авторский коллектив/автор	1 день
1.7	Определить способы доступа	Определить ресурсы для публикации, точки доступа к ресурсу для целевой группы	Авторский коллектив/автор	1 день
1.8	Разработка ресурса	При разработке ресурса руководствоваться определенными сроками выполнения каждого этапа разработки	Руководитель Центра взаимодействия с работодателями КРУ, авторский коллектив/автор	3 месяца
2. Внедрение методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства»				
2.1	Плановое совещание	Определение ответственных исполнителей за внедрение (группу специалистов/специалиста)	Руководитель Центра взаимодействия с работодателями КРУ	1 день
2.2	Подготовка к внедрению	Заполнить электронную форму предварительной заявки на создание «ЭОР КРУ» с помощью сервиса Google	Специалист Центра взаимодействия с работодателями	1 день
2.3	Получение подтверждения	Получение подтверждения на указанную в заявке электронную почту в виде инструкций с последующими действиями (в зависимости от характера заявки)	Специалисты Отдела обработки информации и учета ЭОР КРУ (ОИиУЭОР КРУ)	3 дня
2.4	Окончательное оформление заявки	Подписать заявку у руководителя и направить в секцию экспертизы ЭОР ЦНОТ	Специалист Центра взаимодействия с работодателями	2 дня
2.5	Заключение договора на передачу прав	Заключить договор на передачу имущественных прав на	Руководитель Центра взаимодействия	3 дня

	на использование	использование ресурса	с работодателями	
2.6	Направление разработанного ресурса на экспертизу	Направить разработанный в установленные сроки ресурс на проведение экспертной оценки главному редактору в секцию экспертизы ЭОР ЦНОТ КРУ	Специалист Центра взаимодействия с работодателями	1 день
2.7	Получение результатов экспертизы	В случае получения замечаний в ходе экспертизы авторскому коллективу передаются замечания и указывается срок их устранения. В случае положительного результата экспертиз экспертные заключения и ссылка на опубликованный ЭОР передаются в комиссию, которая принимает решение о приемке ЭОР и оформляет соответствующий протокол	Специалисты секции экспертизы ЭОР ЦНОТ КРУ	2–3 недели
2.8	Доработка замечаний/устранение ошибок	Авторский коллектив передает в указанный срок доработанную версию для повторной экспертизы	Авторский коллектив/автор	2 недели
2.9	Получить ссылку на размещение разработанного ЭОР КРУ	Получить ссылку на публикацию ресурса на Портале информационно–образовательных ресурсов КРУ со статусом «ЭОР КРУ». Авторскому коллективу передается постоянная ссылка на метаданные (или ЭОР), справку о существовании ресурса	Специалист Центра взаимодействия с работодателями	2 недели

При разработке Программы «Технологии эффективного трудоустройства» с целью повышения адаптационных возможностей выпускников разработчикам необходимо учесть специфику целевой аудитории – молодежи в возрасте 20–22 лет, для которой разрабатывается ресурс. В том числе уделить особое внимание на особенности, определяющие ее как отдельную социально–демографическую группу: социально–психологические показатели (возраст, уровень образования и воспитания, регион проживания, ценностные ориентации и другие); динамика количественного и качественного состава группы по определенным параметрам; наличие различных реакций на вызовы современной экономической и политической жизни («активные» – «неактивные»), а также на особенности положения молодежи на рынке труда: социально–профессиональная неопределенность, отсутствие наличия опыта, несоответствие полученных профессиональных знаний и навыков должностным требованиям работодателей, низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами, с одной стороны, с другой – высокая мобильность, про–активность, инициативность, нацеленность на карьеру.

В связи с этим возможно привлечение к разработке ресурса профильных специалистов по психологии молодежи, что потребует дополнительных финансовых затрат, расчет которых необходимо включить в приложение (план–проспект) к заявке на разработку ЭОР Методические рекомендации «Технологии эффективного трудоустройства» (этап 2.2).

Выводы по второй главе

В целом, в результате проведенного настоящего исследования получены следующие результаты:

1. КРУ уделяет особое внимание вопросам содействия трудоустройству и адаптации на рынке труда выпускников, используя механизмы, имеющие более общий (универсальный) характер, но не содержащие адресной (индивидуальной) помощи молодым специалистам;

2. Выпускники сталкиваются с трудностями в период поиска будущего места работы и трудоустройства, не обладая соответствующими навыками поведения на рынке труда и технологиями поиска и трудоустройства;

3. Существует необходимость в оказании дополнительной (адресной) помощи выпускникам, повышающей адаптационные возможности выпускников КРУ на рынке труда в вопросах самоопределения, трудоустройства и планирования будущей карьеры.

4. Для повышения адаптационных возможностей выпускников на современном рынке труда необходим новый специальный механизм, направленный на исключение трудностей, связанных с поиском работы и трудоустройством молодых специалистов;

5. В качестве механизма, содействующего повышению адаптации к рынку труда выпускников КРУ, авторами предложена программа разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства», для студентов и выпускников, ищущих свое место на рынке труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современная ситуация на молодежном сегменте рынка труда, несмотря на ряд позитивных изменений, остается достаточно напряженной. Механизмы, регулирующие рынок труда, отношения между работодателями и рабочей силой, на практике не обеспечивают такие условия, когда в трудовой процесс вовлекается молодежь. Существующая система подготовки функционирует недостаточно эффективно, не обеспечивая соответствие процесса профессионального обучения молодежи условиям и требованиям рынка труда.

В связи с этим, необходимым условием сегодня является совершенствование механизмов с большими адаптационными возможностями, которые бы эффективно решали проблему занятости молодежи.

Основными направлениями деятельности по содействию адаптации молодежи на рынке труда должны стать: приведение в соответствие с современными требованиями и условиями рынка труда системы образования, профориентации, профессиональной подготовки; наличие обратной связи между субъектами рынка труда в вопросах о взаимных потребностях и ожиданиях, а также о прогнозируемых тенденциях их развития; содействие временному и постоянному трудоустройству как учащейся молодежи, так и выпускников средне специальных и высших учебных заведений; содействие молодежному предпринимательству. Не менее значимыми условиями успешной адаптации молодежи на рынке труда являются формирование системы ценностных ориентаций, профессиональной и карьерной мотивации, коммуникативной, социальной и деятельностных компетенций, отвечающих запросам рынка труда.

В ходе нашего исследования были получены результаты:

- изучены теоретические основы понятий «социальная адаптация», «механизмы социальной адаптации»;
- выявлены специфические адаптационные возможности молодежи как особой социальной общности;
 - дана характеристика организации КРУ;
 - описаны и обоснованы методы сбора информации, используемые для исследования и выявления проблем по наличию совершенных механизмов адаптации к рынку труда выпускников КРУ и необходимости внедрения нового;
 - проведено исследование в организации и проанализированы результаты, сделаны выводы;
 - описана программа разработки и внедрения методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства» по повышению адаптации к рынку труда выпускников КРУ в электронное образовательное пространство КРУ;
 - разработаны требования к организации по разработке и внедрению методических рекомендаций «Технологии эффективного трудоустройства».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аврамова, Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов [Текст] / Е. М. Аврамова // Общественные науки и современность. – 2011. – № 3;
2. Аврамова Е., Верпаховская Ю. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / [Текст] / Социологические исследования. – 2006. – № 6; С. 23-47.
3. Батыргишиева, А.К вопросу о трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования [Текст] / А. Батыргишиева // Человек и труд. – 2021. – № 6;
4. Белая, А.В. Профессиональная адаптация молодых специалистов к рынку труда [Текст] / А.В. Белая // Социально–гуманитарные знания. – 2010. – №; 5. С. 76-98.
5. Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 1 (А – О). – М., 2015. – С.17
6. Борисова, А.А. Профильное трудоустройство выпускников вузов: зарубежный опыт, отечественная практика [Текст] / А. Борисова, М. Киселева //Ректор вуза. – 2015. – № 1; С. 12-39.
7. Бурдые П. Социология политики: Пер. с фр. [Текст] / Сост., общ. ред. и предисл. Н.А. Шматко. – М., 1993. – 336 с.;
8. Бурлуцкая, М.Г. Высшее образование как лифт социальной мобильности: ожидание выпускников и реалии современного общества [Текст] / М.Г. Бурлуцкая // Социология образования. – 2012. – № 9;
9. Васильев, А.А. Государственное регулирование и молодежный рынок труда [Текст] / А. А. Васильев // Власть. – 2014. – № 11;
10. Вербицкая, Н.О. Профессиональные ориентиры современной молодежи [Текст] / Н.О. Вербицкая, Л.В. Оринина // Профессиональное образование. Столица. – 2015. – № 5. С. 34-49.

11. Вишневская, Н.Г. Молодежный сегмент рынка труда: определение и классификация [Текст] / Н. Г. Вишневская // Финансовый бизнес. – 2015. – № 2. – С. 39–42;
12. Вишневский, Ю.Р. Ценностные ориентации и установки университетской молодежи (сравнительный анализ результатов российско– украинского исследования) [Текст] / Ю.Р. Вишневский, О. Р. Белова, Л.Н. Боронина, З. В. Сенук и др. // Студенчество начала XXI века: ценностные ориентации и повседневные практики. – 2012. – С. 183–198;
13. Ворона, М.А. Мотивы студенческой занятости [Текст] // Социологические исследования. – 2016. – № 8;
14. Дидковская Я.В. Динамика профессионального самоопределения студентов [Текст] // Социологические исследования. – 2014. – № 7; С. 57-69.
- Долгова А., Жукова И. Полная и эффективная занятость молодежи условие повышения конкурентоспособности страны [Текст] // Человек и труд, – 2013. – № 8;
15. Золотые ступени карьеры: Общероссийский справочник по трудоустройству, карьере и образованию [Текст] / сост. А.О. Курлов, З.А. Цамалашвили, Ю.С. Блохин, И.С. Лобанов [и др.]. – М.: Купечество, 2013. – 320 с.
16. Зубок, Ю.А. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда [Текст] / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров // Социологические исследования. – 2015. – № 5; С. 27-38.
17. Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Молодежный рынок труда: ожидания выпускников вуза [Текст] / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников // Интеллект. Инновации. Инвестиции – 2018. – № 10 – С. 47–55;
18. Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Молодежный рынок труда: взаимные ожидания выпускников вуза и работодателей (сравнительный

анализ) [Текст] / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Интеллект. Инновации. Инвестиции – 2018. – № 8 – С. 51–56;

19. Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Взаимные ожидания работодателей и выпускников: сравнительный анализ [Текст] / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России – 2018. – № 5 (38)/2018 – С. 66–69;

20. Казакова, Ю.Е., Охотников, О.В. Повышение адаптационных возможностей молодежи на рынке труда: опыт КРУ (г. Костанай) [Текст] / Ю.Е. Казакова, О.В. Охотников //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России – 2018. – № 6 (39)/2018 – С. 61–66;

21. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. – М., 2007. – 304 с.;

22. Коршунов, А.В. Факторы, влияющие на формирование адаптационных стратегий российской молодежи на рынке труда [Текст] / А. В. Коршунов // Молодежь и общество. – 2022. – № 2;

23. Кузнецова Л.П. Основные технологии социальной работы [Текст]. – Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2014;

24. Лисовский, В.Т. Социология молодежи [Текст]. – СПб, 1996. – 284 с.;

25. Лопаткин, И. В. Адаптация молодежи на современном рынке труда: социологический аспект: дис ... канд. соц. наук: 22.00.03 Экономическая социология и демография: – Саратов: СГУ им. Н.Г. Чернышевского, 2015. – 177 с.;

26. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие [Текст] / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2015. – 312 с.;

27. Немировский, В. Г. Структура и динамика смысложизненных

ориентаций студенческой молодёжи: постнеклассический подход: монография [Текст] / В. Г. Немировский, Е. В. Соколова. – Красноярск: РИЦ КрасГУ, 2014. – 272 с.

28. Одегов, Ю.Г. Специалисты по управлению персоналом (HR–менеджеры): проблемы подготовки в России [Текст] / Ю.Г. Одегов // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2016. – № 20. – С. 46–54;

29. Парсонс, Т. Система современных обществ[Текст]. – М., 1997;

30. Радаев, В.В., Яковлев, А.А., Балаева, О.Н., Бусыгин, В.П., Андреева, Н.В. Стратегии развития российских вузов: ответы на новые вызовы[Текст] / Под ред. Н.Л.Титова. – М.: МАКС Пресс, 2015;

31. Резник, С.Д. Профессиональная и социальная подготовка молодежи к реальной жизни: опыт регионального вуза [Текст] / С.Д. Резник, С.Н. Макарова // Экономическая наука современной России. – 2014. – № 3;

32. Российская социологическая энциклопедия / Под ред. Г.В. Осипова.– М., 2013. – С.3;

33. Роцин, С.Ю., Рудаков, В.Н. Измеряют ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? Обзор российских и зарубежных исследований [Текст] // Вопросы образования. – № 1. – 2015. – С. 137– 181.

34. Рынок труда: Учебник [Текст] / под ред. В.С. Буланова, А.Н. Волгина. – М.:Экзамен, 2014;

35. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации [Текст]. – М.: Техносфера, 2007. – 675 с.;

36. Савина, М.С. Обучение технологии поиска работы [Текст]. – М.: НИИРО, 2004. – 67 с.;

37. Соловцева, Е. Адаптация при обучении профессии [Текст] //

Народное образование. – 2004. – №9;

38. Сосновская Л.Н. Основы теории рынка труда: монография [Текст] / Л.Н.Сосновская. – СПб.: Изд-во СПбУЭиФ, 1992. – 125 с.

39. Социальная психология. Словарь / Под. ред. М.Ю. Кондратьева. – М.. 2014. – С.56;

40. Социология: Энциклопедия. – М., 2016. – С. 968.1;

41. 31 Тамиров, К.А. Адаптация выпускников вузов на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: – Москва: МГУ им. А.В. Ломоносова, 2001. – 149 с.

42. Технологии социальной работы [Текст] / Чернецкая А. А. и др. – Ростов н/Д: «Феникс», 2013. – 400 с.;

43. Титма, М.Х. Молодежь: ориентации и жизненные пути [Текст] / М.Х Титма, М.Е. Ашмане, А.А. Матулёнис и др. – Рига: Знание, 1988. – 207с.

44. Управление персоналом: Учебник для вузов [Текст] / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М: ЮНИТИ, 2013. – 560 с.

45. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Монография [Текст] / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева; ГУУ – М.: НИЦ ИНФРА–М, 2013. – 229 с.;

46. Федоровский, А.Е. Социальные проблемы молодежи в современном обществе [Текст] / А.Е. Федоровский // Организация работы молодежи. – 2015. – № 6.

47. Хохлова, М.М. Корректировка практической составляющей процесса обучения студентов вузов с учетом требований рынка труда [Текст] / М.М. Хохлова, Е.В. Жижко, А.Н. Гончарова // Образование и общество. – 2014. – № 3 (86). – С. 17–22.