

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ФГБОУ ВПО ТЮМЕНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЦЕНТР КАРЬЕРЫ, ПРАКТИКИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

ОПЫТ ВУЗОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИК,
СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

*Сборник статей Международного
научно-практического семинара
Тюмень, 11 декабря 2014 г.*



Тюмень
Издательство
Тюменского государственного университета
2015

УДК 378.1(082)
ББК Ч448.4я43
0629

ОПЫТ ВУЗОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИК, СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ: сборник статей Международного научно-практического семинара. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. 256 с.

В сборник вошли статьи участников Международного научно-практического Семинара «Опыт вузов в организации практик, содействии трудоустройству студентов и выпускников», проведенной Тюменским государственным университетом 11 декабря 2014 г. В них обсуждаются подходы, проблемы трудоустройства и адаптации выпускников высших учебных заведений к рынку труда. Обсуждается современная ситуация на рынке труда, дается анализ и прогнозирование потребностей региональных рынков труда в молодых специалистах. Рассматриваются основные проблемы в организации производственных и выездных (полевых) практик. Предлагаются пути и инструменты внедрения изменений в организацию деятельности центров карьеры.

Сборник предназначен руководителям и специалистам государственной службы занятости, органов местного самоуправления, исполнительных органов власти, руководителям центров содействия трудоустройству выпускников вузов, руководителям предприятий и организаций, руководителям и преподавателям системы высшего образования, руководителям студенческих объединений, аспирантам и студентам высших учебных заведений.

Ответственные

за выпуск: **О. Г. Воронова**, к. б. н., доцент, начальник Учебно-методического управления ТюмГУ;

Е. В. Плотникова, заведующий Центром карьеры, практики и трудоустройства Учебно-методического управления ТюмГУ.

ISBN 978-5-400-01089-7

© ФГБОУ ВПО Тюменский государственный университет, 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

Арбатская Е. О.	
Компетентностный в организации учебной и производственной практики студентов-журналистов как инструмент подстройки к ожиданиям работодателя.....	8
Богдан Е. С.	
Организация экспериментального образовательного процесса на предприятии как средство профессионального самоопределения студентов.....	13
Быкова О. Н., Ольховская М. О.	
Развитие инновационно-образовательных кластеров: подготовка кадров нового уровня	15
Винатовская Л. Ф.	
Социальные сети как инструмент трудоустройства современной молодежи.....	22
Гаврилова Н. М.	
Организация практики студентов направления «математическое обеспечение и администрирование информационных систем»	26
Гатиатуллина А. М.	
Практическая компонента профессиональной подготовки в области качества.....	29
Гейнц Н. И.	
Информационные ресурсы в помощь трудоустройству студентов.....	34
Горелова И. Е.	
Проблемы повышения качества дополнительного профессионального образования в вузе	40
Дружинина О. М.	
Организация непрерывной педагогической практики по направлению «педагогическое образование» профиль «физическое образование»	47

Ежукова И. Ф.	Состояние, проблемы и перспективы работы по содействию трудоустройству выпускников в нижевартовском государственном университете.....	55
Жигалова Л. Д.	Профессионально-педагогическое партнерство как среда для профессионального становления студентов и молодых специалистов (из опыта работы омского государственного педагогического университета).....	61
Загвязинская О. А., Краев А. А.	Правовые аспекты прохождения организации и проведения практики студентов высших учебных заведений.....	68
Затуливетрова О. В., Солдатова И. А.	Взаимодействие южного федерального университета с компаниями-партнерами на примере организации «дня карьеры».....	76
Ишменев В. И.	Сотрудничество вуза с предприятиями апк как способ адаптации выпускников	81
Кандаурова О. В.	Служба содействия трудоустройству и отслеживания карьерного роста выпускников как фактор реализации стратегической цели учебного заведения.....	84
Карабельская Ю. П.	Формирование навыков самопрезентации у студентов, как способ повышения эффективности работы центра трудоустройства	89
Карпукова А. Л.	Опыт мониторинга трудоустройства выпускников иркутского государственного университета	93
Китченко О. Ю.	Проектный подход к проведению карьерных мероприятий.....	101
Коваль М. О.	Летняя практика студентов как залог успешного трудоустройства.....	108
Латыпова И. И.	Непрерывная производственная подготовка в вузах, как метод сокращения адаптационного периода при дальнейшем трудоустройстве	112

Месяц И. В.	
Дуальное образование в россии.....	114
Михайличенко С. А., Зайцева Т. И., Шамрай В. А.	
Практико-ориентированные траектории подготовки востребованных специалистов на рынке труда	121
Горчакова О. Ю., Мухин Л. Н.	
Самозанятость в сети интернет	126
Найн М. В.	
Организация работы по содействию трудоустройству выпускников с ограниченными возможностями здоровья в челябинском государственном университете.....	130
Никулина Ю. Н.	
Региональная система содействия трудоустройству выпускников (на примере оренбургского государственного университета)	135
Носкова Н. В.	
Из опыта работы гоу во мо «московский государственный областной гуманитарный институт» по содействию профессиональному становлению личности и трудоустройству выпускников в современных условиях.....	142
Павлова Л. Н.	
Организационно-методическая деятельность отдела трудоустройства и профессиональной социализации: формы взаимодействия с работодателями.....	147
Патрушева И. В.	
Формирование исследовательской компетентности студентов в процессе педагогической практики	151
Перонкова Е. Б.	
Профориентация и участие молодежи в управлении общественной жизнью	159
Пильникова И. А.	
Стратегическое партнерство вуза и предприятий, выступающих в качестве работодателей на рынке труда, как условие повышения востребованности выпускников	163
Платонова Ю. Ю.	
Опыт создания и развития «центра содействия трудоустройству санкт-петербургского государственного института психологии и социальной работы».....	170

Плотникова Е. В.	Опыт создания благоприятной среды для получения обучающимися с ограниченными возможностями здоровья образования и последующего трудоустройства	174
Семенова Г. С.	Практики как инструмент для дальнейшего трудоустройства выпускников.....	178
Семенюк Л. В.	Роль практики в содействии трудоустройству выпускников образовательных организаций профессионального образования (на примере фгбоу впо «хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова»).....	181
Титова В. О., Гилев А. С.	Актуальные проблемы трудоустройства и адаптации молодых специалистов на предприятии.....	185
Тихонова И. О.	Роль студенческих организаций в содействии трудоустройству студентов и выпускников томского государственного университета	190
Ткаченко И. В., Рыбакова А. А.	Значимость недели содействия трудоустройству в процессе профессионального самоопределения студентов армавирской государственной педагогической академии	195
Кнестяпин В. Н., Трафимова Г. А.	Роль центра содействия трудоустройству выпускников вуза в формировании профессионального самоопределения его выпускников.....	200
Уварова Л. М.	Мониторинг трудоустройства выпускников вузов: проблемы и пути решения	205
Филиппова А. С.	Мониторинг как условие эффективности трудоустройства выпускников педагогического вуза.....	208
Фортыгина С. Н.	Организация процесса подготовки выпускников педагогического вуза к трудоустройству и развитию профессиональной карьеры	214

Журавлева М. В., Черкасова Е. И.	
Интеграция образования и производства в подготовке специалистов нефтегазохимической отрасли	216
Чикирева И. П.	
Отдельные проблемы правового регулирования трудоустройства студентов и выпускников высших учебных заведений	220
Чуркин К. А.	
Организационные условия выстраивания качественной системы мониторинга трудоустройства выпускников в вузе (из опыта работы омского государственного педагогического университета).....	228
Шевнина Т. Е.	
О работе по трудоустройству выпускников тюменского государственного нефтегазового университета на примере кафедры «физика, методы контроля и диагностики»	238
Скавитин А. В., Юрчук Е. И., Распопина И. А.	
Формы взаимодействия с работодателями: опыт регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников впо иркутской области	242
Сведения об авторах	248

**КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ В ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ
И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
СТУДЕНТОВ-ЖУРНАЛИСТОВ КАК ИНСТРУМЕНТ
ПОДСТРОЙКИ К ОЖИДАНИЯМ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Достижение соответствия формируемых компетенций у выпускника требованиям работодателя — важнейший аспект совершенствования профессионального образования в любой отрасли. Компетентностный подход в образовании призван формализовать требования к выпускнику учебных заведений с тем, чтобы через изменения содержания обучения добиться более полного соответствия реалиям дня. Если рассмотреть формулировки международных документов и отечественных образовательных стандартов, то становится очевидным, что неформальные требования работодателей соответствуют им. Так, в Декларации Европейской ассоциации преподавателей журналистики (ЕЖТА), принятой в 2006 г. и подписанной более чем 60 журналистскими школами, включая российские, описаны десять основных компетенций, которыми должен обладать журналист:

1. Понимать социальную роль журналистики и происходящие в ней изменения.
2. Находить подходящие темы и аспекты, учитывая общественные и производственные цели определенных медиа-каналов и СМИ.
3. Организовывать и планировать журналистскую работу.
4. Добывать информацию быстро, используя традиционные техники сбора фактов и методы исследования.
5. Выявлять главную информацию.
6. Структурировать информацию в журналистской манере.
7. Излагать информацию, используя соответствующий язык и эффективную журналистскую форму.
8. Оценивать результаты журналистской работы и нести за нее ответственность.

9. Быть готовым к сотрудничеству в команде или в редакционном коллективе.

10. Работать в профессиональных медиа-организациях или в качестве фрилансера [1].

Этим компетенциям соответствует 50 квалификационных характеристик, а также общекультурные и профессиональные компетенции федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению «Журналистика».

Внедрение компетентностного подхода непосредственно в учебный процесс на отделении журналистики ТюмГУ происходит параллельно его внедрению в процесс учебной и производственной практики, которая проходит как в СМИ Тюменского региона, так и на базе учебного СМИ отделения журналистики ТюмГУ — радиостанции «Младая гвардия», корпоративных и образовательных СМИ ТюмГУ, сайта отделения журналистики, сайта Института филологии и журналистики.

Очень часто именно со студенческих СМИ начинается активная профессиональная жизнь молодого журналиста. Как правило, наибольший интерес к практике в СМИ ТюмГУ проявляют студенты младших курсов. Именно здесь они могут получить задания, которые им помогают творчески раскрыться. Сотрудничество с данными СМИ не ограничено летней практикой, а тесно увязан с освоением ряда дисциплин — прежде всего, это дисциплины профилей «Печать», «Телевизионная журналистика», а также дисциплины базового цикла «Основы журналистской деятельности» и «Выпуск учебных СМИ» и, конечно же, «Производственно-творческий практикум».

Так, доцент Топоркова Т. А. в течение нескольких лет использовала методику «Виртуальная редакция». Студенты создают программу «Витражи». На первых 4-х семинарских занятиях по дисциплине «Основы журналистской деятельности» отрабатываются организационные моменты:

- Редакционный состав, направления, отделы, секторы, темы.
- Специализация по темам, жанрам, профессиональным обязанностям.
- Защита индивидуальных планов.
- Составление коллективных планов, единой сетки вещания.

Последующие занятия проходят в форме рабочих летучек, на которых обсуждаются планы, рассматриваются заявки, просматрива-

ются и корректируются готовые материалы для программы. Сюжеты для «Витражей» подвергаются обстоятельному рецензированию через призму теории журналистики — обсуждаются тема, опорная и рабочая идеи, источники и методы получения информации, аргументация, элементарные выразительные средства, методы предъявления информации и т. д.

Метод проектной работы также используется в рамках дисциплины «Выпуск учебных СМИ. Преподавателей ряда других дисциплин (например, «Журналистское мастерство», «Контент современных СМИ») поощряют опробацию учебных работ в СМИ ТюмГУ дополнительными баллами. Таким образом, к моменту выхода на практику в СМИ ТюмГУ студенты уже хорошо представляют себе их формат и требования.

В учебном плане направления «Журналистика» предусмотрена специальная дисциплина, призванная обеспечить непрерывность публикационной активности студентов в течение учебного года — «Производственно-творческий практикум». В ходе освоения данной дисциплины студенты осуществляют «длинные» проекты — такие, как съемки аналитических передач и фильмов (преподаватель Г. М. Ниязова). Студенты специальностей «Печать» и «Связи с общественностью» под руководством преподавателя А. В. Кузнецова в текущем учебном году начали новый проект — они проводят пресс-конференции с известными людьми региона (как правило, выпускниками ТюмГУ). Затем отчет о конференции публикуется в газете «Университет и регион», а также в одном из СМИ региона — например, отчет о пресс-конференции с главой Тюмени Дмитрием Еремеевым был опубликован в газете Тюменский курьер, а отчет о пресс-конференции с первым заместителем губернатора области Натальей Шевчик — в газете Тюменская область сегодня.

Получив в ходе сотрудничества со СМИ ТюмГУ первый опыт ответственных заданий, большинство студентов переходит к сотрудничеству со СМИ более широкого профиля. Такое сотрудничество также, в большинстве случаев, не ограничивается летней производственной практикой. Как правило, наиболее привлекательные вакансии для практики — а в дальнейшем и для работы в штате, — получают те студенты, которые регулярно публикуются и выходят в эфир тюменских СМИ на протяжении всех учебных лет. Работа по организации сотрудничества студентов с редакциями Тюмени ведется

непрерывно и имеет, скорее, неформальный характер. Большинство преподавателей отделения журналистики — практикующие журналисты с большим профессиональным стажем и широкими профессиональными связями. Поэтому просьбы редакторов рекомендовать студентов поступают на отделение часто.

Отделение журналистики регулярно проводит мероприятия, направленные на уточнение запроса со стороны профессионального цеха — это и круглые столы с редакторами тюменских СМИ, и дискуссии, посвященные отдельным аспектам профессионального образования (в этом году такая дискуссия была сфокусирована на обучении творчеству и была посвящена 90-летию основателя отделения журналистики Константину Лагунову).

Отдельно следует сказать о том, как в сотрудничестве с профессиональными СМИ студенты отделения журналистики приобретают инновационные компетенции. В журналистском образовании они связаны сразу с несколькими пластами изменений. Так, изменения в обществе сделали востребованной такую журналистскую компетенцию, как Участие — то есть умение использовать контент, созданный пользователями, их знания.

Новые компетенции также связаны с изменениями в редакционном процессе, контенте, новой форме журналистских материалов, новой — кроссмедийной — платформой и экономическими изменениями, влияющими на профессию.

В результате исследования the European Competence Profile Project of the European Journalism Training Association (EJTA), презентованном в России Нико Дроком [1] было выявлено, что авторские компетенции в некоторой степени снижают позиции за счет компетенций модераторских, режиссерских, редакторских, продюсерских. Навыки работы с уже существующим контентом приобретают все большее значение, например, созданным пользователями социальных сетей, навыки фактчекинга, выделения главного, переупаковки контента. Это мировая тенденция, и она нашла некоторое отражение в образовательном стандарте по специальности «Журналистика».

В связи с этим на отделение журналистики ТюмГУ открыт профиль Конвергентная журналистика, существенно изменено содержание многих общих профессиональных дисциплин. Получаемые инновационные компетенции студенты применяют, сотрудничая с такими СМИ, как «Нашгород. Ру», «72.ру», «Вслух.ру». Ориенти-

руясь на актуальные потребности региона, отделение журналистики работает на опережение, не дожидаясь запроса работодателей, внедряет в определенных аспектах инновационные подходы на региональном медиарынке. Например, первые студенческие научные работы по инфографике защищались на отделении журналистики еще в тот период, когда данный вид контента был мало востребован в региональных СМИ. Многие из первых работ такого типа, опубликованных в тюменских СМИ, были выполнены студентами и выпускниками отделения. В данный момент студенты второго курса осваивают «журналистику данных» — тип журналистики, который пока также малоизвестен в регионе. Однако хочется надеяться, что во время практики студенты проявят соответствующую инициативу, а принимающие организации — поощрят ее.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Смена профессиональных компетенций в журналистском образовании [Электронный ресурс]: URL: <http://www.mediascope.ru/node/859> (дата обращения 05.12.2014).

**ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА НА ПРЕДПРИЯТИИ
КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ**

Многократно на различных уровнях подчеркивалась необходимость осознания будущими специалистами еще со студенческой скамьи того, в какой отрасли они станут работать, и даже конкретно организацию, но, ни для кого не секрет, что не все 100% выпускников школ осознанно поступают в вуз, выбирая направление дальнейшей подготовки. Этой проблеме посвящено достаточное количество научных исследований. Вопросами профориентации и профессионального самоопределения приходится заниматься университету.

Одна из форм повышения эффективности деятельности университета в данном направлении — проведение встреч и мастер-классов представителей компаний со студентами, экскурсии и организацию образовательного процесса на предприятии. Это могут быть периодические выезды студентов для освоения отдельных тем профильных дисциплин при освоении образовательной программы. Один из таких примеров, а именно двухдневный образовательный эксперимент для студентов специальности «Промышленное и гражданское строительство» и направления «Строительство» по теме «Проектирование и строительство современных зданий и сооружений» рассмотрим в данной статье.

В рамках образовательного процесса на предприятии студенты были не пассивными слушателями, а полностью были вовлечены в процесс. Отбирались на обучение только те студенты, кто подготовил презентации — об архитектуре, о строительстве, о строительной компании. Также они подготовили для руководства компании свои резюме.

В первый день состоялось посещение проектного института, где были рассмотрены презентации студентов и проведены лекции от

специалистов института. Главный архитектор на примере современной общеобразовательной школы Югры, которую возводит компания, провел проектирование по новой программе. Студентов полностью провести от идеи концепции школы, от архитектурного облика проекта до реализации самого объекта. Также в рамках лекции «Организация процесса проектирования» было рассказано про систему автоматизации проектирования, т. е. какими программными продуктами пользуются сотрудники. На примере школы было объяснено, как проходит проектирование, как появляется архитектурный облик, внутреннее планирование, зонирование, как появляется генеральный план. Студенты увидели все эти процессы и все взаимодействия, благодаря которым происходит проектирование. Студенты познакомились с условиями работы инженеров-проектировщиков, важно отметить, что средний возраст сотрудников в компании чуть более тридцати лет, т. е. это достаточно молодые люди, инновационные, прогрессивные.

Во второй день студенты посетили строительную площадку — объект школы, где инженер-руководитель провел обзорную экскурсию и ввел в курс организации строительных процессов на стройплощадке. Затем в офисе компании была проведена лекция, заслушаны презентации студентов, как о себе, так и о строительстве. Студенты прослушали лекции по организации и управлению строительными объектами, по технологиям возведения здания. И как резюме всего этого, стал долгосрочный договор о привлечении студентов на практику, порядка 12 человек взяли на практику, как в проектный институт, так и в саму строительную организацию. И каждый уже знал, как в реальности на практике будет складываться будущая жизнь, если они ее посвятят проектированию и строительству. Также студенты поняли, в каком именно месте и на какой стадии им интересно быть, кто-то в архитектурный отдел захотел, кто-то в отдел генерального плана.

Все вышеизложенное позволяет студенту с первого курса окунуться в выбранную профессию и с большей осознанностью и мотивацией относиться к учебному процессу. Иметь представление о конкретном работодателе, его требованиях к выпускнику и стремиться им соответствовать, на протяжении обучения демонстрируя свои достижения в данном направлении.

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ КЛАСТЕРОВ: ПОДГОТОВКА КАДРОВ НОВОГО УРОВНЯ

В настоящее время конкурентоспособность российского образования крайне низка. Высшие учебные заведения России вынуждены снижать требования, предъявляемые к абитуриентам с целью сохранения набора. Образовательные организации уровня СПО испытывают дефицит в контингенте обучающихся и теряют лояльность со стороны потребителей образовательных услуг. Школы испытывают проблему падения демографии в стране.

Также, несмотря на дифференцированность образовательных программ и доступность образования, трудоустройство выпускников является достаточно сложным вопросом отечественного образования. Очевиден парадокс: наличие достаточного количества высокооплачиваемых вакансий для выпускников СПО и одновременное отсутствие спроса для удовлетворения предложения со стороны выпускников вузов. Таким образом, образовательные учреждения не реагируют должным образом на тенденции реального сектора экономики, отсутствует аналитико-прогнозный подход в части определения динамики развития рынка труда. Одновременно с этим меняется конъюнктура экономики народного хозяйства, ввиду перехода страны на «инновационные рельсы» необходимы специалисты нового уровня.

Кроме того, образовательными организациями практически не учитываются тренды мирового уровня: необходимость подготовки специалистов междисциплинарного уровня, студенческая мобильность, переход образовательной организации к научному центру, трансформация научных лабораторий и кафедр в малые инновационные организации, способные превращать знания в результат интеллектуальной деятельности с его последующей коммерциализацией. Таким образом, требуется новая модель образования, которая

отвечала бы потребностям всех участников образовательной системы: государства, бизнеса (промышленности) и населения.

Такой модель может стать инновационно-образовательный кластер, суть которого заключается в формировании своего рода образовательного «холдинга», предоставляющего непрерывное образование обучающихся и крайне высокую практикоориентированность образовательных услуг. Проводимые в настоящий момент мероприятия, направленные на повышение конкурентоспособности образовательных учреждений (сокращение вузов, смена менеджмента вузов, укрупнение школ) является лишь внешней стороной проблематики падения качества образовательных услуг. Необходимы организационно-структурные изменения в системе подготовки специалистов, а также поиск новых форм и методик на всех этапах этой работы — довузовской, вузовской и поствузовской с целью формирования общества, созидającego инновации.

Основоположником концепции кластеров является М. Портер, который в своих трудах [1] подробно описал тесные взаимосвязи между кластерным партнерством и конкурентоспособностью предприятий и отраслей промышленности. Портер определяет кластер как «сконцентрированные по географическому признаку группы взаимосвязанных компаний, специализированных поставщиков, поставщиков услуг, фирм в соответствующих отраслях, а также связанных с их деятельностью организаций (например, университетов, агентств по стандартизации, торговых объединений) в определенных областях, конкурирующих, но вместе с тем и ведущих совместную работу» [2; 170]. Подходы к определению зависимости рынка труда от тенденций социально-экономического развития экономики были частично освещены в трудах выдающихся ученых-экономистов Дж. М. Кейнса, К. Маркса, Д. Рикардо, А. Смита, Ж. Б. Сэя и других. В России изучение проблемы кластеров перешло на новый уровень — возникла идея построения и управления кластерами сверху. Для этого экономист М. Д. Дворцин [3] предложил методологию конструирования технологических кластеров, объединяющих четыре элемента: науку, власть, образование и производство.

Инновационно — образовательные кластеры во многих зарубежных странах являются катализаторами инновационного развития экономической системы. В России кластерная политика находится на стадии зарождения, вместе с тем уже произошло осо-

знание важности повсеместного внедрения системы инновационно-образовательных кластеров в нашей стране. Кластеры направлены на достижение ряда целей, среди которых можно выделить следующие: 1) формирование конкурентоспособного и эффективно функционирующего сектора исследований и разработок в области прикладных исследований; 2) преодоление разрыва между подготовкой специалистов и потребностями рынка; 3) создание возможности для внедрения инновационных технологий в практику, с целью их дальнейшего использования; 4) укрепление связей, которые обеспечат объединение практико-ориентированной науки, проектно-конструкторских разработок и нового высокотехнологичного производства; 5) создание совместной научно-образовательной инфраструктуры, поддерживающей инновационный цикл разработки и выпуска продукции, технологического и кадрового обеспечения производства. 6) развитие научно-технологического потенциала Российской Федерации в целях реализации приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации; 7) необходимость совершенствования инструментов государственной поддержки исследований и разработок в целях повышения эффективности их выполнения и получения качественно новых, прорывных результатов.

Инновационно-образовательные кластеры могут стать основой инновационной экономики России, ее катализатором. Работа в образовательном кластере требует активизации творческого потенциала молодежи в научной и инновационной деятельности. Благодаря этому происходит изменение основных качеств инновационной экономики как системы. Она приобретает такие значимые черты как гибкость, динамичность, вариативность, адаптивность, стабильность, прогностичность, преемственность и целостность. Данная концепция решает такие макрозадачи, как: — снижение безработицы в наукоемком производстве; — уменьшение оттока кадров за рубеж; — производство конкурентоспособных отечественных товаров и услуг; — повышение уровня благосостояния населения. Задачи мезоуровня для формирования образовательного кластера:

1. Разработка документации, локальных нормативных актов, регулирующих деятельность инновационно-образовательного кластера;
2. Подготовка к апробации образовательных программ, организация системных связей между образовательными организациями;

3. Интеграция образовательных учреждений в единую структуру, позволяющую создать преемственность образовательных программ;

4. Разработка правоустанавливающей документации, типовых положений;

5. Апробация проекта на уровне школа-колледж-вуз;

6. Подготовка учебно-методических материалов для обеспечения образовательного процесса;

7. Подготовка кадров нового поколения, в т. ч. обучение профессорско-преподавательского состава.

Выполнение данных задач, формирование инновационно-образовательного кластера позволит решить ряд приоритетных задач, поставленных Законом «Об образовании в Российской Федерации» и сформировать устойчивый тренд к повышению конкурентоспособности столичного образования: — повышение компетентности педагога в школе, ссузе, вузе; — объединение образовательных организаций различного уровня с целью создания конкурентоспособной образовательной среды; — решение совместных профориентационных задач; — разработка программ для государственных служащих сферы образования с целью передачи опыта и повышения уровня мастерства специалистов. Следует отметить, что особое значение приобретает развитие системы непрерывного образования в рамках создания кластеров в приоритетных отраслях экономики. О необходимости формирования системы непрерывного профессионального образования в рамках кластера свидетельствует, в том числе, такой документ как «Порядок формирования перечня пилотных программ развития инновационных территориальных кластеров», одобренный решением рабочей группы по развитию частно-государственного партнерства в инновационной сфере при Правительственной комиссии по высоким технологиям и инновациям от 22 февраля 2012 г., протокол № 6-АК. Именно система непрерывного образования играет ключевую роль при формировании кадров для инновационного развития. С целью выполнения социального заказа на обучение специалистов инновационной направленности необходимо создать объединение образовательных учреждений, в которых решались бы вопросы профессиональной ориентации и мотивации обучающегося, преемственности образовательных программ, повышение образовательного уровня обучающихся. Для этого необходимо не только формирование своего рода образовательного «холдинга», но и специализированных адаптированных для обучающихся образо-

вательных программ, направленных на последовательное изучение узкоприкладных направлений и овладение обучающимися рядом общекультурных и профессиональных компетенций. Следовательно, в Федеральных и национальных исследовательских университетах должен формироваться подход инновационно-образовательного кластера.

Ядром модели инновационно — образовательного кластера станет высшее учебное заведение, которое непосредственно будет выпускать кадры нового поколения. Необходимо определить контингент учащихся вузов. Эта потребность обусловлена тем, что абитуриенты должны обладать определенным набором знаний при поступлении в вуз на выбранную специальность, что облегчит сам процесс обучения и повысит его эффективность. В качестве подготовительной ступени обучения может выступать колледж, прикрепленный к вузу, то есть интегрированный в систему инновационно-образовательного кластера. В свою очередь колледжи должны быть сопряжены со школами, имеющими профильные классы в данных направлениях.

Только путем интегрированности различных компонентов образования мы сможем решить проблему дефицита высококвалифицированных специалистов. Интеграция структурных элементов будет проявляться в наличии четко выраженной взаимосвязи между компонентами кластера: школами, колледжами, вузом и предприятием, а именно: 1) в наличии договорной основы между выше обозначенными учебными заведениями, что послужит гарантией поступления учащихся школ, в колледж и вуз, входящих в состав единого инновационно-образовательного кластера; также договорные отношения должны быть установлены между вузом и предприятием кластера, что станет гарантией трудоустройства выпускников. 2) развитию партнерских отношений между школой и университетом — организация высшими учреждениями олимпиад, семинаров, конференций и выставок, куда приглашаются абитуриенты 3) наличии ярко выраженной профориентационной направленности школ и колледжей, облегчающих поступление в вуз данного кластера 4) ориентация школ и колледжей на вуз — предоставлении профильных образовательных услуг, соответствующих требованиям и стандартам института; 5) осуществлении ряда мероприятий, направленных на взаимодействие факультетов и про-

фильных классов: факультеты должны принимать участие в образовательном процессе профильно-ориентированных классов. 6) осуществление предприятием целевой формы обучения в вузе с целью дальнейшего сотрудничества с этой организацией 7) материальная поддержка студентов предприятиями и предоставление возможности прохождения на предприятиях учебной практики 8) трудоустройство выпускников вуза на предприятие, входящие в состав инновационно — образовательного кластера По окончании вуза студенты смогут осуществлять трудовую деятельность по своей специальности на предприятии, интегрированном в систему инновационно-образовательного кластера. Предприятие в свою очередь, являясь структурным элементом кластера, оказывает помощь студентам в течение всего периода обучения, поддерживает научно-инновационную деятельность, осуществляет частичное финансирование учебных заведений кластера с целью получения на выходе высококвалифицированных специалистов.

Вместе с тем в наше время, характеризующееся стремительным развитием информационных технологий и быстрым устареванием знаний, специалистам необходимо постоянно поддерживать и повышать свою квалификацию, что в наиболее удобной форме можно осуществлять посредством использования компонентов инновационно-образовательного кластера. Вуз, входящий в состав кластера, на основании действия внутренней локальной базы кластера проводит курсы по повышению квалификации сотрудников предприятия, интегрированного в эту инновационно-образовательную среду. Модель данного кластера представляет собой целостное образование, включающее в себя организационный, управленческий, технологический, содержательный уровни, позволяющие четко представить целенаправленный процесс развития социального партнерства, определить соответствие поставленной цели конечному результату. Взаимодействие различных социальных партнеров строится на основе принципов, интеграции, корпоративности, саморазвития, самоорганизации и социальной адаптации профессионального образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Портер М. Конкуренция. М.: Вильямс, 2005. 608 с.

2. Куркудинова Е. В. Кластерный подход как технология управления экономическим развитием региона // Экономические науки. 2010. № 11. с. 170-172
3. Пименова С. Н., Крохалев В. А., Минниханова Е. Ю., Кокарева Л. А., Ракульцева Н. Г., Таушанкова Е. Г. Анализ взаимосвязей в сфере общественного питания (на примере модели инновационно- образовательного кластера) // Теория и практика общественного развития. 2012. № 12
4. Смирнов А. В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе: Монография. Казань: РИЦ «Школа», 2010. 102 с.
5. Напольских Д. Л. Институционализация инновационных кластеров в условиях современной российской экономики: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет». Казань, 2014

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ТРУДОУСТРОЙСТВА СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Движущей силой исторических событий многие считают смену поколений. Описать особенности и различия разных поколений решили два американских исследователя в 1991 г. — Уильям Штраус и Нейл Хоув. Созданная ими теория была основана на том, что ценностные ориентиры разных поколений существенно различаются. Примерно каждые 20 лет появляется новое поколение со своими ценностями, и молодежь ведет себя не так, как их родители в том же возрасте. Штраус и Хоув изучили эти различия, а также причины, породившие их (политическая и социальная обстановка, уровень технического развития, знаковые события своего времени, модель воспитания в семье). Самый важный момент теории — цикличность поколений, т. е. каждое пятое поколение имеет сходные ценности. Это научное достижение вскоре нашло сферу практического применения: оказалось, что теорию поколений очень полезно использовать в бизнес-структурах, и теперь на нее ориентируются современные эйчары. Действительно, профессионалы разных поколений обладают своими особенностями [1].

Согласно этой теории существует такое разделение поколений: бэби-бумеры (с 1943 по 1963 гг.), поколение X (с 1963 по 1983 гг.), поколение Y (с 1983 по 2003 гг.) и поколение Z (с 2003 по 2020 гг.). Представители которого еще слишком малы, чтобы оказывать влияние на кадровую политику. Настоящее время приходится на поколение Y, которое уже через некоторое время станет основой рынка труда [2].

На долю поколения Y приходится невероятный поток информации и очень неустойчивая внешняя профессиональная среда. Представители этого поколения не могут позволить себе быть специалистами в определенной очень узкой области и работать в ней всю свою жизнь.

Этому поколению присущи следующие особенности: беспрецедентный уровень технической грамотности; увеличение объемов работы, выполняемой на дому; стремление к новым знаниям; жизнь одним днем; нежелание работать в системе жесткой иерархии; высоко ценят сотрудничество; частое оспаривание принятых правил; желание получить быстрое вознаграждение. «Игреков» иногда называют «сетевым поколением». Поколение Y всегда онлайн, все свободное время его представители сидят в чатах, не закрывают электронную почту и просматривают аккаунты на различных ресурсах. Неудивительно, что их легче всего завербовать через Всемирную паутину, в особенности — через социальные сети.

Социальные сети и другие площадки онлайн-общения пользуются сегодня безусловной популярностью: 66% респондентов в России отметили, что ежедневно проводят в них до 1 часа, еще 11% участников исследования тратят 1-2 часа, 6% — более 2 часов день. Только 18% опрошенных отметили, что вообще не используют социальные медиа [3]. Согласно данным опроса, наиболее активно ищут работу в социальных сетях жители Тюмени (26%), Казани (23%), Уфы и Ростова-на-Дону (по 21%). В Санкт-Петербурге количество таких соискателей составляет 18%, еще меньше их в Москве — всего 16% [4]. Данная статистика свидетельствует о том, что социальная сеть, в скором времени, станет одним из лидирующих способов поиска вакансий. На данном этапе, когда отношения «работодатель-соискатель» выстраиваются именно в этой плоскости, задача учебных заведений помочь этому диалогу состояться продуктивно.

Основываясь на теории поколений, Отдел развития карьеры студентов ФГБОУ ВПО «Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы» старается активно использовать в своей работе Web-ресурсы. На сегодняшний день данная работа ведется, в социальной сети «Вконтакте», создана автоматизированная система содействия трудоустройству студентов «Young staff» (<http://job.bspu.ru/>). Одним из последних направлений для Отдела стала популяризация сферы трудоустройства студентов в социальной сети Instagram, с помощью информационного проекта «Instagram. Careerhunter» [5]. В качестве организационных ресурсов были задействованы площадки ФГБОУ ВПО «БГПУ им. М. Акмуллы», а так же работодатели города Уфы и Республики Башкортостан в целом.

Приступая к реализации данного проекта, мы ставили перед собой следующую цель: повышение мотивации молодежи к трудоустройству и информационное освещение крупнейших республиканских компаний как привлекательного HR-бренда. Перед Отделом были поставлены следующие задачи:

повышение уровня информированности студентов и выпускников о состоянии рынка труда, работодателях, перспективах трудоустройства;

определение приоритетов, целей и требований выпускников, предъявляемых к будущей работе;

сбор, обобщение, анализ результатов внедрения проекта и оказание содействия в решении проблемы успешного регулирования конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда.

Были определены следующие этапы реализации проекта:

Подготовительный этап — составление обращения к работодателям с предложением стать участниками проекта.

Этап реализации — проведение фотосессий в организациях-партнерах, обработка и презентация фотографий в сети Instagram;

Аналитический этап — обработка и анализ проведенных мероприятий.

Заключительный этап — планирование дальнейшего развития проекта в будущем. Проведение регулярных обзоров по занятости и по проведенным мероприятиям в сети Instagram.

Использование теории поколений требует глубокого анализа социальных тенденций, которые характерны для современного общества. Молодые люди больше не делают ставку на профессию, не ставят перед собой долговременных планов, они живут здесь и сейчас. Согласно прогнозам экспертов, представители этого поколения будут предпочитать гибкий рабочий график и часто менять места работы. Работая с таким поколением необходимо искать все более новые пути взаимодействия. Необходимо ярко и современно презентовать работодателей, рассказывать о возможностях и перспективах работы в их компаниях, показывать учреждения изнутри, знакомить с рекрутерами, по окончании университета, выпускник умел ориентироваться в многообразии рынка труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Плотинский Ю. М. Модели социальных процессов // учебное пособие под ред. Ю. Н. Гаврильца, А. В. Полетаева. М.: Логос, 2001. С. 325;
2. Strauss, W. The Fourth Turning: An American Prophecy — What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny / W. Strauss, N. Howe. - N. Y.: Broadway Books, 1997;
3. Левада Ю. А. Поколения XX века: возможности исследования // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2001. № 5 (55);
4. Олейник А. Смена поколений в элите и стабильность социально-политической системы // Отечественные записки. 2008. № 4. <http://www.strana-oz.ru/?numid=45&article=1721>;
5. Инстаграм [интернет ресурс] http://instagram.com/career__bspu.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ
«МАТЕМАТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ»**

Студенты Института математики и компьютерных наук направления «Математическое обеспечение и администрирование информационных систем», специализирующиеся на кафедре программного обеспечения Тюменского государственного университета, проходят производственную практику после летней сессии на 3 курсе.

В связи с тем, что студенты кафедры работают на предприятиях, начиная с 3 курса, то для прохождения производственной практики они оформляют индивидуальные договоры с предприятиями.

Перед выходом на практику на кафедре проводится организационное собрание, на котором студенты знакомятся с положением о практике и программой практики кафедры, получают направление с указанием конкретного предприятия или фирмы. Учебно-методический комплекс по организации практики студентов направления «Математическое обеспечение и администрирование информационных систем» содержит основные разделы методики проведения практики (цель, задачи, содержание практики, примерную тематику лекций, вопросы экономики и организации производства и охраны труда и окружающей среды), обязанности руководителей от предприятия и от кафедры, правила оформления отчета и доклада на научно-практическую конференцию.

Программой практики предусматривается проведение экскурсий в подразделения предприятия для изучения опыта его работы и в отделы, занимающиеся разработкой и эксплуатацией информационных систем, а также в подразделения, занимающиеся вопросами экономики.

Важным разделом среди прочих заданий практики является задание студенту по общественной работе, не связанное непосредственно с производственной деятельностью предприятия. Обязательность

и необходимость выполнения такого задания диктуется содержанием будущей профессиональной деятельности по направлению «Математическое обеспечение и администрирование информационных систем» и ее психологическими аспектами.

Задание по общественной работе, как правило, связывается со следующими поручениями:

- проведение бесед, в том числе агитационных о Тюменском государственном университете;

- непосредственное участие в некоторых видах общественной деятельности.

По завершении практики на кафедре организована сдача отчетов по производственной практике.

Основной круг изучаемых студентами вопросов:

- ознакомление с основными принципами и методами управления, существующими на предприятии, предложение по их совершенствованию;

- ознакомление со структурой и функциональными возможностями математического и программного обеспечения информационных систем;

- изучение существующей на предприятии технологии сбора, передачи и обработки информации;

- изучение перспективных разработок, направленных на совершенствование информационной системы;

- изучение передовых методов и технологий проектирования подсистем информационной системы;

- патентная проработка разрабатываемых систем и программного обеспечения;

- изучение методов расчета экономической эффективности информационной системы.

В период производственной практики студенты, наряду со сбором материалов по дипломному проектированию, должны участвовать в решении текущих производственных задач. Они могут занимать рабочие места разработчиков математического и программного обеспечения информационных систем, администраторов информационных систем и др.

Помимо сбора материалов по перечисленным вопросам в отделах и службах предприятия, студентам необходимо установить тесную связь с библиотекой предприятия, бюро технической информации,

отделом стандартизации с тем, использовать глобальную вычислительную сеть, чтобы изучить и по возможности получить специальную литературу и руководящие материалы, которые могут быть использованы при подготовке выпускной квалификационной работы.

Как правило, ряд работ по заявкам работодателей выполняется студентами совместно с преподавателями кафедры.

Кафедра поддерживает тесную связь с выпускниками прошлых лет. Среди них есть руководители и сотрудники предприятий, фирм и организаций различных форм собственности. С этими организациями заключены комплексные договоры о сотрудничестве для прохождения практики, ежегодно там проходят практику 2-5 студентов кафедры.

Особенностью производственной практики студентов кафедры является то, что в силу профессиональной направленности студентов — программистов невозможно организовать практику для большой группы. При прохождении практики студенты — программисты включаются в состав существующего коллектива разработчиков программ и программных комплексов, поэтому потребности в организации практики больших групп студентов нет. Но в этом есть и свои преимущества. Студент — практикант работает над реальной задачей, на месте ему оказывается помощь, практически это стажировка на рабочем месте.

Анализ отзывов от предприятий, характеристик на студентов-практикантов показывает, что подавляющее большинство отзывов подтверждает достаточный уровень подготовки студентов.

А. М. Гатиатуллина

*Казанский национальный исследовательский
технический университет им. А. Н. Туполева — КАИ*

УДК 378

ПРАКТИЧЕСКАЯ КОМПОНЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

В настоящее время, в числе приоритетных задач стратегического развития России выступает эффективное использование инновационного потенциала отечественного машиностроительного кластера, являющегося основой индустриальной модернизации национальной экономики страны [1].

Инновационное развитие машиностроения определяется интенсивностью перехода технологий производства на новый уровень, внедрением ресурсосберегающих технологий, увеличением удельного веса наукоемкой продукции в ассортименте выпуска отраслевой продукции и ее соответствие требованиям международных стандартов качества.

Определяющим фактором скорейшей реализации этих процессов выступает разработка и внедрение организационно-технологических моделей совершенствования производственных процессов на отраслевых предприятиях с использованием инновационных методов управления ресурсами [2].

В современных условиях, эффективное управление ресурсами представляет собой ценный процесс управления организацией в целом, результативность которого определяется действенным функционированием на предприятиях сертифицированной системы менеджмента качества (СМК). Это, в свою очередь, требует наличия на серийных производствах машиностроения высококвалифицированных управленцев по качеству, компетентных в области проектирования стратегически-ориентированной системы обеспечения качества отраслевого предприятия по критериям ресурсного потенциала.

Процесс эффективной реализации функций данной системы предполагает разработку и внедрение программы совершенствования системы управления качеством, включающей использование инновационных методов менеджмента качества высокотехнологичных

ресурсосберегающих процессов на каждом этапе жизненного цикла выпускаемой продукции, что обеспечит повышение уровня качества продукции при снижении затрат в условиях модернизации машиностроительного производства [3].

Однако, анализ результатов опроса руководителей машиностроительных производств свидетельствует о том, что существующая профессиональная подготовка менеджеров по качеству производственных систем ограничивается формированием профессиональных компетенций в области применения основных инструментов и механизмов управления качеством и его подходов без навыков их комбинирования в соответствии с поэтапным решением задач рационализации и ресурсосбережения серийного производства.

Это актуализирует формирование у будущих управленцев по качеству способности к проектно-диверсификационной деятельности, предполагающей решение многокритериальных задач рациональной организации производственных процессов машиностроительного комплекса в условиях его технологического обновления.

Одним из эффективных механизмов формирования профессиональной способности рассматривается использование потенциала практической компоненты подготовки управленцев по качеству, имеющей вариативное содержание, коррелирующее с реальными потребностями и перспективами развития машиностроения. Это будет способствовать сокращению адаптационного периода их работы в условиях инновационных производственных процессов серийных предприятий машиностроения.

В структуру практического блока процесса подготовки бакалавров, обучающихся по направлению 221400.62 «Управление качеством» в Казанском национальном исследовательском техническом университете им. А. Н. Туполева — КАИ (КНИТУ-КАИ) входит производственная практика.

Ключевой целью производственной практики является формирование профессиональной готовности будущих выпускников-управленцев по качеству к функциональному проектированию СМК машиностроительного предприятия с комплексным применением основных инструментов и механизмов управления качеством в соответствии с поэтапным решением задач рационализации и ресурсосбережения наукоемкого отраслевого производства.

Данный вид практической компоненты профессиональной подготовки бакалавров позволяет применять полученные теоретические

знания и умения проектирования структурно-функциональной модели организации и совершенствования ключевых процессов обеспечения качества на производственном предприятии машиностроения в ходе апробации своего научного решения, по улучшению действующей СМК объекта практики.

Объектами производственной практики являются промышленные предприятия машиностроительного комплекса с инновационным вектором развития независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Преемственность баз для прохождения всех этапов производственной практики позволит студенту рассмотреть в динамике все факторы, влияющие на функционирование деятельности исследуемого объекта, а также разработать в соответствии с ними научно-практическое решение по совершенствованию функционально-структурной модели эффективного менеджмента качества на производстве.

Основными задачами производственной практики являются:

Приобретение студентами практических навыков выбора и обоснования управленческих решений в конкретных производственных ситуациях. Комплексное овладение методами практической деятельности менеджера по качеству, специалиста по качеству, аудитора и других должностных лиц.

Формирование у студентов профессиональных способностей в области выявления сильных и слабых сторон в процессе выполнения комплексного проблемного анализа деятельности предприятия.

Развитие у практикантов профессиональных способностей в области выработки рекомендаций по снижению производительных и непроизводительных затрат и повышению качества продукции.

Приобретение практикантами профессиональных компетенций по применению современных методов управления коллективом, методов мотивации и вовлечение персонала в процесс модернизации и интеграции производства.

Приобретение бакалаврами в области управления качеством профессиональных компетенций в области консультационного и организационного инжиниринга.

Практическая составляющая учебного процесса подготовки бакалавров в области управления качеством включает в себя два этапа: I производственная и II производственная практики.

В рамках первой производственной практики работа студента заключается в определении узких мест системы обеспечения и

менеджмента качества и разработка проектного решения по ее совершенствованию с учетом политики предприятия. Для повышения эффективности работы бакалавра в процессе практики организуются профессиональные тренинги, бинарные лекции, а также мастер-классы с участием представителей независимых органов по сертификации систем менеджмента качества.

В ходе прохождения первого этапа производственной практики перед студентами встают следующие задачи: анализ показателей производственно-экономической деятельности предприятия в динамике; изучение организационной и производственной структуры предприятия, организации кадрового менеджмента; изучение технологии производства; изучение процессов жизненного цикла продукции (ЖЦП); изучение метрологического обеспечения производства, контроль и измерение ЖЦП; исследование средств и методов управления качеством, применяемых на каждой из стадий ЖЦП; анализ основных характеристик СМК предприятия, определение уровня ее развития; краткое описание превентивных мероприятий, проводимых на предприятии в процессе менеджмента качества; формулирование текущих проблем функционирования предприятия снижающих уровень качества выпускаемой продукции.

По итогам данного раздела практического блока у обучающихся развиваются ключевые компетенции по реинжинирингу технических систем производства с использованием современных инструментов управления качеством в соответствии бизнес-прогнозированием деятельности предприятия в целом. Это определяет формирование профессиональной компетентности будущего выпускника к сегментации производственных процессов и оценке ресурсного обеспечения производств машиностроения при внедрении инновационных технологий.

Вторая производственная практика — это этап разработки и апробации инновационного проектного решения (модели СМК) бакалавра, сформулированного в ходе прохождения первой производственной практики и обоснованного в процессе участия в международной научно-практической конференции студентов и аспирантов «Туполевские чтения».

Ключевыми задачами обучающихся в ходе прохождения II производственной практики являются определение иерархии и приоритетности целей реинжиниринга предприятия в области качества (же-

лаемого состояния функционально-организационной модели СМК); выявление критериев реализации реинжиниринговых мероприятий (кадровых, финансовых, материальных и т. д.); проектирование возможных вариантов организационной структуры предприятия и соответствующих систем менеджмента; моделирование альтернативных функционально-структурных моделей рациональной организации процессов СМК («как должно быть»); разработка плана реализации внедрения функциональной модели совершенствования СМК; разработка координационного плана реализации проекта совершенствования СМК; прогнозирование экономической эффективности реализации проектного решения.

Данный вид практик является заключительным в практическом модуле учебно-воспитательного процесса, в ходе которого происходит формирование способностей применения интегрированного подхода в процессе координации эффективного взаимодействия производственных и непроизводственных структур предприятия в процессе внедрения проектного решения будущего управленца по качеству.

Таким образом, использование практической компоненты профессиональной подготовки бакалавров в области управления качеством производственных систем машиностроения позволяет максимально учитывать перспективные потребности работодателей и способствует более эффективному формированию готовности выпускников к инновационной деятельности и сведению к минимуму адаптационного периода молодых специалистов по управлению качеством.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный портал о городах России ProTown.com [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.protown.ru/> / Перспективы развития российского машиностроения <http://www.protown.ru/information/hide/4486.html> — Проверено 18.09.2014.
2. Трутнев В. В. Роль ресурсосбережения в системе управления инновационными проектами машиностроительного предприятия / В.В. Трутнев // Казань: Проблемы экономики и управления. 2010. № 1 (28). С. 29-30.
3. Топузов Н. К., Алабугин А. А. Новая парадигма и методы инновационного управления ресурсосбережением / Топузов Н. К., Алабугин А. А. // Креативная экономика . 2010. № 7 (43). стр. 19-27

ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ В ПОМОЩЬ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ

В наше время человеку, который находится в поиске работы, совсем необязательно пачками скупать газеты, искать объявления на столбах и учреждениях, а также стоять в очереди на бирже труда. Основная часть соискателей, решая задачу поиска работы и выбирая самый дешевый и удобный способ заполнения резюме, как правило, используют сайты по трудоустройству, которые появились на страницах интернета в великом множестве. Этот факт подтверждает собранная статистика по способу поиска работы студентов ФГБОУ ВПО «Омского государственного института сервиса». 78% из опрошенных студентов данного ВУЗа выбрали именно этот вариант поиска (рис.1).



Рис. 1. Структура способов поиска работы студентов ФГБОУ ВПО «ОГИС»

Остальные инструменты значительно проигрывают им по популярности: личные связи и рекомендации знакомых — 10 %; социаль-

ные сети и профессиональные сообщества — 6%; службы занятости и агентства по трудоустройству — 4%; ярмарки вакансий — 2%.

Так как практически все соискатели ищут работу на сайтах, то встает вопрос: какой сайт выбрать своим главным инструментом поиска? Какой из десятков существующих проектов самый удобный, быстрый, с самой большой базой вакансий и самой удобной формой для размещения резюме? Конечно же, удобнее и проще искать работу через сайты известные и популярные, существующие давно, потому что на таких сайтах работодатели размещают наибольшее количество своих вакансий. Поэтому, взяв за основу расширение «2ip.ru», в котором можно проверить посещаемость сайтов, я выбрала 6 наиболее посещаемых сайтов [1]. Эти сайты я внесла в анкету, чтобы узнать какой сайт для трудоустройства используют студенты нашего ВУЗа и как связана общая посещаемость с посещаемостью выбранных мной кандидатов.

Как мы видим на рисунках 2 и 3 посещаемость выбранных сайтов студентами «ОГИС» не такая разнообразная, как общая посещаемость.

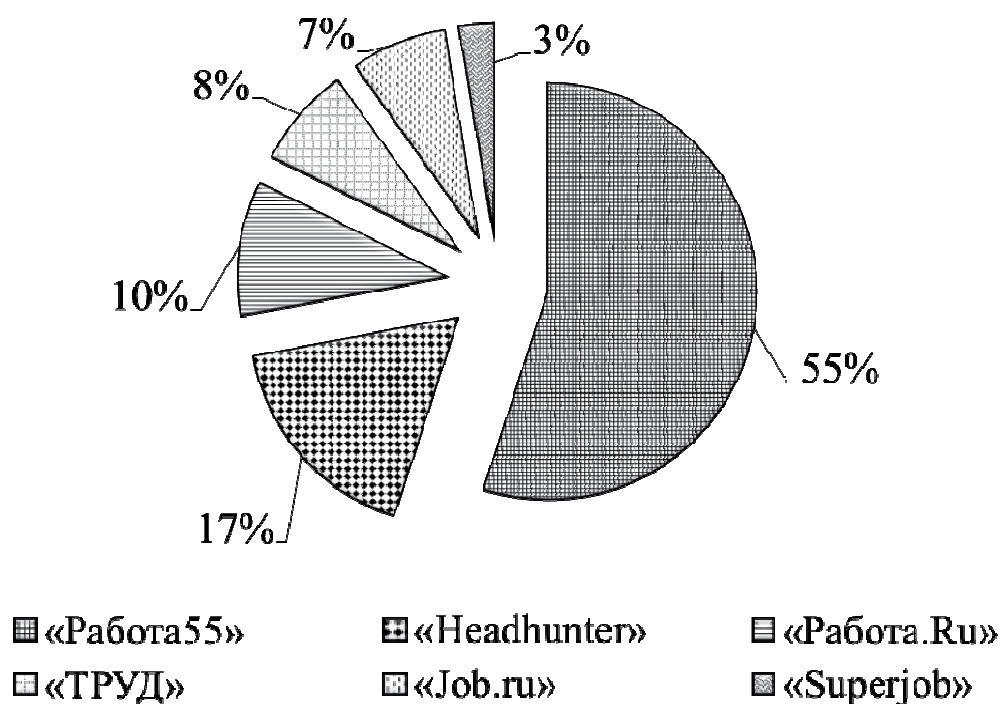


Рис. 2. Структура общей посещаемости сайтов трудоустройства.

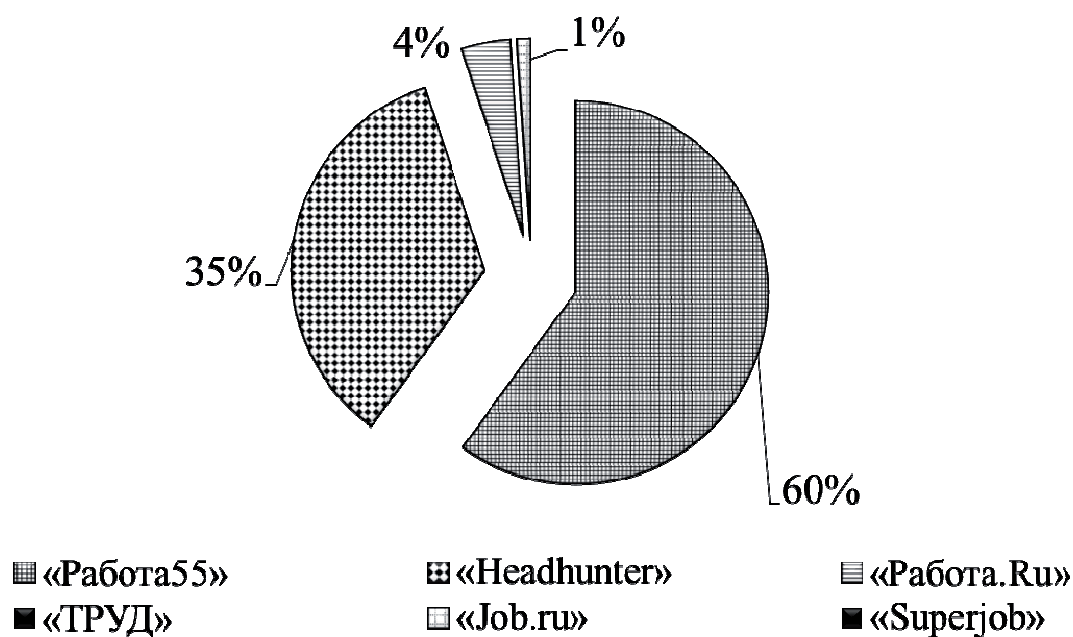


Рис. 3. Структура посещаемости сайтов трудоустройства студентами «ОГИС»

Но в обоих анализах в лидеры выбились сайты «Работа55» [2] и «HeadHunter» [3]. В общей посещаемости это объясняется тем, что эти сайты уже давно в сети интернета и заработали свою репутацию наличием множества различных вакансий и резюме, а так же простотой и удобством их заполнения. Структура посещаемости сайтов трудоустройства студентами «ОГИС» сложилась таким образом во-первых из-за большого наличия вакансий именно для студентов (более 5% и из них 55% для студентов «ОГИС» (Таблица 1).

Таблица 1

Сравнение сайтов по наличию вакансий и работодателей

Сайт	Количество работодателей, ед.	Всего вакансий, мес/ед.	Вакансий для студентов, мес/ед.	Вакансий для студентов «ОГИС», мес/ед.	Обновление вакансий в день, ед.
«Работа55»	2500	5700	306	169	360
«HeadHunter»	310	1720	94	39	130
«Работа.ру» [4]	194	707	35	19	84

Во-вторых, в независимости от того, что все они предлагают соискателям схожие сервисы: поиск вакансий по разным критериям, размещение резюме, полезные ссылки, например, контакты кадровых агентств и т. п., все же у каждого из них есть отличия.

1. Принудительное знакомство.

Поскольку многие в нашей стране еще побаиваются информационных технологий, предложение зарегистрироваться на сайте вызывает у таких соискателей целую гамму чувств: от испуга до негодования. Для многих самым приемлемым вариантом остается «анонимное» пользование услугами интернета. Оставлять какую-либо информацию о себе, будь то даже адрес электронной почты, хочется далеко не всем. И объяснять пользу от процедуры регистрации (авторизованные пользователи получают доступ к различным дополнительным сервисам сайта) подчас бывает бесполезно. Поэтому некоторые Интернет-ресурсы приучают своих посетителей к цивилизованному сотрудничеству насильственными методами. Так, например, на сайтах «HeadHunter» и «Работа.ру» нельзя отправить резюме не зарегистрировавшись. А сайт «HeadHunter» вообще скрывает все данные (телефон, адрес электронной почты) работодателя для незарегистрированных пользователей. Таким образом, если пользователь хочет отправить свое резюме на заинтересовавшую его вакансию, он вынужден пройти по ссылкам сайта, зарегистрироваться, создать на сайте свое резюме и только после этого отправить его работодателю.

На сайте «Работа55» соискатель без регистрации может отправить резюме работодателю, прикрепив его в форматах Word, PDF и TXT. Что очень экономит время занятым учебной работой студентам.

2. Задача сайта.

«Работа55» и «HeadHunter» — здесь есть все, что должно быть на современном портале о работе: поиск вакансий, размещение резюме, его образец, обзор зарплат, подписка на вакансии, статьи на трудовую тематику, новости, форумы о работе. На «Работа.ру» есть лишь новости и статьи. Впрочем, главная задача сайта по трудоустройству все же предоставить соискателю вакансии. А они тут есть.

1. Как мы уже говорили, поиск работы по интернету очень удобен. Но в свое время в таком варианте поиска имеются и минусы:

2. Без личного контакта с работодателем трудно составить достоверное впечатление о фирме и характере предлагаемой работы.

3. Нет гарантии прочтения вашего резюме.

4. Описанные условия в объявлении могут отличаться от реальных предложений.

5. Отсутствие возможности убедиться в легальности кадровых агентств и достоверности представленной информации.

6. Не зависимо от того, что на сегодняшний день наличие интернета не является диковинкой, все же многие работодатели, впрочем, как и сами соискатели не имеют возможности находиться в глобальной сети круглыми стуками, ну или пользуются интернетом не очень уверенно.

Анализ проведенных исследований показал, что многие из студентов сталкивались с этими проблемами и поэтому практически в каждом учреждении высшего профессионального образования существует отдел содействия трудоустройства студентов — так называемое «кадровое агентство при ВУЗе». «ОГИС» широко практикует такой вид деятельности и помогает студентам не только найти работу, но и учит, как правильно составить резюме, пройти собеседование, а так же предоставляет достоверную информацию о рынке труда города Омска. Поэтому по сравнению с поиском работы на широко известных сайтах сайт трудоустройства «ОГИС» имеет множество преимуществ:

Менеджеры данного отдела лично общаются с работодателями, составляя договор сотрудничества, а значит, имеют достоверное впечатление о фирме и о самой предлагаемой вакансии. На сайт выкладываются только проверенные вакансии и информация о работодателях-партнерах.

Студент имеет гарантии, что работодатель точно рассмотрит его резюме.

Так же для того, кто не имеет доступа к интернету, либо нет на него времени, студент может прийти в отдел и лично подать заявку на помощь в трудоустройстве.

На сайте «ОГИС» в разделе трудоустройство каждый студент, заполнив анкету-резюме, имеет возможность получения письма на электронную почту от самого работодателя-партнера ВУЗа, так как работодатели, регистрируясь, имеют доступ к анкетам студентов, но только обезличенным. Анкеты студентов подразделяются на специализации, тем самым упрощая работодателям поиск нужных им работников.

Минусом сайта трудоустройства студентов «ОГИС» является невозможность отправки резюме работодателю прямо со страницы вакансии. То есть соискатель должен отправлять ее через свою электронную почту, а не как, например, на сайте «Работа55» сразу со страницы. Эту проблему можно устранить при помощи установления модуля или плагина резюме на сайт.

Вследствие вышесказанного, самым наиболее удобным, быстрым и с самой большой базой вакансий является сайт «Работа55». На сайте трудоустройства «ОГИС» находятся проверенные вакансии и достоверная информация о работодателях.

В заключении хотелось бы посоветовать соискателям, которые хотят быстро найти интересующую их работу, использовать различные инструменты для поиска работы в комплексе. Даже поиск работы через Интернет должен осуществляться в двух направлениях — необходимо размещать свое резюме на сайтах и одновременно искать интересные вакансии работодателей, целенаправленно отправлять свое резюме на них.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. 2IP. Сервисы. Посещаемость сайта [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://2ip.ru/> (дата обращения: 18.11.2014).
2. Rabota55.ru. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://omsk.hh.ru/> (дата обращения: 30.11.2014).
3. HeadHunter. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://omsk.hh.ru/> (дата обращения: 30.11.2014).
4. Работа.ру [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://omsk.rabota.ru/> (дата обращения: 30.11.2014)

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

В связи с переходом России к рыночным отношения поставлены новые цели в сфере профессионального образования — обеспечение развития и становления личности человека как профессионала на протяжении всей жизнедеятельности, что связано с глубокими преобразованиями системы дополнительного профессионального образования. Эти преобразования представлены двумя взаимосвязанными процессами:

— совершенствованием существующих систем дополнительного профессионального образования;

— формированием новых концептуальных подходов и условий развития дополнительного профессионального образования, отражающих структурные сдвиги в экономике и социальной политике государства [1].

Реализация этих процессов требует создания определенных условий, таких как:

— формирование открытой системы дополнительного профессионального образования;

— предоставление большей свободы высшим учебным заведениям в формировании своей образовательной политики в области дополнительного профессионального образования;

— учета потребности заказчиков профессиональных кадров в подготовке мобильных, ориентированных на рыночные отношения специалистов;

— предоставление отдельной личности свободы в выборе образовательных траекторий в соответствии со своими способностями, запросами и возможностями [2].

Дополнительное профессиональное образование является компонентом системы непрерывного образования и имеет разветвленную

инфраструктуру, которая состоит из корпоративного, внутрифирменного, государственного, частного секторов и зарубежных провайдеров.

В сфере дополнительного профессионального образования реализуется принцип непрерывности образования, осуществляется компенсация недостающего профессионального знания у специалистов, возникающая в силу объективного отставания базового образования от потребностей динамично развивающейся практики.

Кроме того, ДПО — площадка освоения новых идей, концепций, технологий, аккумулирования инновационного опыта и трансляций его в практическую деятельность. Усилению роли дополнительного профессионального образования в системе профессионального образования способствует и тот фактор, что в связи с неблагоприятной демографической обстановкой нужно быть готовым к значительному сокращению числа поступающих в вузы (16%), что, очевидно, в ближайшее время приведет к активации деятельности вузов на рынке дополнительных образовательных услуг и станет одним из основных способов привлечения средств со стороны [3].

Для успешной реализации значительного интеллектуального и организационного потенциала, сосредоточенного в вузах, необходимо создавать соответствующие организационные структуры, определяющие стратегию развития дополнительного профессионального образования в регионе.

К числу таких задач относят: систематическое изучение рынка образовательных услуг, формирование предложений услуг по дополнительному профессиональному образованию и подготовке научных кадров, а также координацию деятельности соответствующих образовательных структур с целью повышения их эффективности [1].

Система дополнительного профессионального образования в России, в силу сложившихся обстоятельств, вынуждена сегодня выполнять не только культурную, сколько социальную и экономическую миссию. Большое количество специалистов нуждаются в дополнительном профессиональном образовании или переподготовке.

В настоящее время Российская система дополнительного профессионального образования в организационном аспекте представлена образовательными учреждениями дополнительного профессионального образования с различным юридическим статусом. Некоторые из них являются самостоятельными учреждениями дополнительного

профессионального образования, имеющими статус юридического лица, в виде ИПК, ИППК. Значительная их часть являются структурными подразделениями образовательных учреждений базового образования или структурными подразделениями предприятий и организаций. Это институты переподготовки и повышения квалификации, факультеты повышения квалификации, факультеты дополнительного профессионального образования, межотраслевые региональные центры повышения квалификации, учебные центры и т. п.

Таким образом, исходя из сложившейся ситуации, в настоящий момент возможны, очевидно, 3 подхода к дальнейшему развитию системы дополнительного профессионального образования: или развитие должно идти по пути развития самостоятельной системы дополнительного образования, не связанной с образовательными учреждениями; или функции повышения квалификации и переподготовки взрослого населения совместно со службой занятости возьмут на себя учреждения базового профессионального образования; развитие получают оба направления [4].

В настоящее время Министерство образования и науки предоставляет право реализации программ дополнительного профессионального образования не только учебным заведениям, но и другим организациям, способным обеспечить высокий уровень подготовки, что подтверждено в приоритетных направлениях развития образовательной системы РФ.

На наш взгляд, выбор того или иного пути развития системы ДПО зависит от многих факторов материального, экономического и социального плана. Путь развития системы ДПО, предлагаемый Минобразованием, приемлем только для общества со стабильной экономикой и установившимися социально-экономическими отношениями. Развитие системы ДПО в условиях трансформации экономики и социальной сферы и предоставления широких возможностей всем желающим заниматься дополнительным профессиональным образованием нерационально с точки зрения ресурсных затрат и обеспечения качества предоставляемых образовательных услуг. Этот путь наиболее затратный, трудоемкий и малоэффективный. Идея Министерства образования и науки возложить все расходы на формирование и развитие системы дополнительного образования на потребителя дополнительных образовательных услуг, в условиях дефицита финансов, вполне понятна. Однако в условиях огромного количества

учреждений дополнительного образования и дефицита финансирования и несовершенства процедур аттестации и аккредитации образовательных учреждений весьма проблематично обеспечение высокого качества дополнительных образовательных услуг.

В настоящее время в развитии системы дополнительного образования отчетливо обозначились две тенденции [4].

Первая ориентирует систему ДПО на текущие потребности рынка, сиюминутные интересы работодателей и носит во многом конъюнктурный характер. Данный подход далеко не безукоризнен и может привести систему ДПО в тупик, из его деятельности могут исчезнуть фундаментальность и стабильность, ориентация на личностное и социальное развитие, творческую самореализацию обучающихся.

Вторая предлагает, что центральным субъектом системы дополнительного профессионального образования становиться мотивированная, нацеленная на саморазвитие личность, эта тенденция более приоритетная и позволяет обеспечить оптимальное сочетание традиционного и инновационного в развитии системы.

Прежде всего, оценить, понять, принять различные подходы к развитию системы дополнительного профессионального образования, их своеобразие и возможности в обеспечении качества предоставляемых образовательных услуг, необходимо проанализировать состояние внутренней и внешней среды, в которой реализуются дополнительные образовательные услуги [3].

Необходимо отметить, что образовательный процесс в системе ДПО весьма специфичен и существенно отличается от образовательного процесса по основной образовательной программе в вузе. Различия заключаются в том, что формы и методы проведения занятий специфичны: обучение проводится без отрыва от работы или параллельно с обучением, по основной образовательной программе; мы имеем своеобразный контингент слушателей — это взрослые люди, обладающие индивидуально — психологическими особенностями, совершенно отличными от таковых у студентов — вчерашних школьников. А преподаватели, привлекаемые к учебному процессу, в большинстве своем не знакомы со спецификой работы с таким контингентом обучающихся. Об организации какой-либо системы повышения квалификации преподавателей в таких условиях не приходится говорить. Такая бессистемная организация ДПО, в основном, ориентирована на текущие потребности рынка, сиюми-

нутные интересы работодателей и носит во многом конъюнктурный характер, решение же задач по формированию и становлению мотивированной, нацеленной на саморазвитие личности, как правило, не предлагается.

Совершенно иная ситуация складывается в системе ДПО, формируемой в структурном подразделении вузов. Прежде всего, успешность образовательного процесса в этом случае гарантирована наличием мощности ресурсной базы вуза. Действительно, вузы в настоящее время являются центрами сосредоточения материального и интеллектуального ресурсов. И это дает возможность системе ДПО, вуза использовать более широкий спектр форм повышения квалификации (краткосрочное, среднесрочное повышение квалификации, профессиональную переподготовку, получение дополнительной квалификации и др.) на регулярной основе [1].

Особая роль в формировании эффективной системы дополнительного профессионального образования, по нашему мнению, принадлежит классическим университетам и институтам, которые в настоящее время являются наиболее мощными центрами сосредоточения интеллектуального капитала, следовательно, руководство учебных заведений должно брать на себя функции эффективного менеджера. В условиях рынка, на наш взгляд, именно на базе классических университетов и институтов, характеризующихся развитой фундаментальной наукой и базирующейся на ней системой образования, должен сформироваться новый тип учебного заведения — предпринимательский, способный оказывать разнообразные дополнительные образовательные услуги населению, предприятиям и учреждениям, связанные с совершенствованием профессионального мастерства, обеспечивать повышение квалификации и профессиональную переподготовку преподавателей.

Другим позитивным моментом является то, что образовательная деятельность вуза представлена достаточной широким перечнем специальностей и направлений подготовки, которые могут служить основой для формирования широкого спектра образовательных услуг в сфере ДПО. Вуз обладает определенными традициями и опытом формирования и становления мотивированной и нацеленной на саморазвитие личности, что позволяет обеспечить оптимальное сочетание традиционного и инновационного в развитии систем ДПО [1].

К негативным сторонам деятельности системы ДПО в состав вуза можно отнести ряд факторов, снижающих ее эффективность в законе РФ «Об образовании» постдипломное образование отнесено в так называемую дополнительное, следовательно, есть основание думать, что оно совершенно необязательно и как бы играет второстепенную роль по сравнению с основным образовательным процессом, и в большинстве случаев так оно и происходит, что в корне неправильно. Проявление этой «второстепенности» заключается, прежде всего, в том, что руководство вузов, в большинстве в своем, обеспечение материальными ресурсами и квалифицированными кадрами и финансирование деятельности ДПО зачастую осуществляет по остаточному принципу. Этому в немалой степени способствует показатели деятельности вуза, регулируемые федеральными структурами, да и сами процедуры аттестации и аккредитации вузов, в которых не уделяется должного внимания состоянию ДПО, его весомости и значимости в развитии образовательной системы России в целом и вуза в частности.

Вуз получает аттестацию и аккредитацию, главным образом, по состоянию основных образовательных программ. Для того, чтобы система ДПО выполнила свое предназначение на данном этапе развития нашего общества, уже сегодня ДПО необходимо структурировать организационно и интегрировать в общую образовательную систему вуза. В настоящее время взаимодействие между основной образовательной программой и ДПО сводится к тому, что занятия проводятся одними и теми же преподавателями [3].

Как уже было отмечено выше, образовательный процесс и контингент обучающихся в системе ДПО обладают определенной специфичностью, и требует особых подходов, отличных от сложившихся в основном образовательном процессе вуза. И это накладывает определенные требования на преподавателя и организацию учебного процесса. Решением данной проблемы, на наш взгляд, могло бы быть повышение квалификации преподавателей, работающих в системе ДПО. Сложившаяся же система повышения квалификации профессорско — преподавательского состава вузов целиком ориентирована на образовательный процесс, реализуемый очной формой обучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 (с последними изменениями и дополнениями 15.01.2014).
2. Карякин Ю. В. Инновационное мышление в инженерном образовании: условия и генез // Инженерное образование. 2012. № 5. С. 44-47.
3. Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях: к IX Междунар. науч. конф. «Модернизация экономики и глобализация» / под ред. Я. Кузьминова, И. Фумина; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2011. 142 с.
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р).

**ОРГАНИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
ПРАКТИКИ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ» ПРОФИЛЬ «ФИЗИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»**

Педагогическая практика в школе по праву считается одной из ведущих форм подготовки будущего учителя физики. Она требует от студентов знания предмета, высокого уровня общей психологической культуры, осознания сущности процессов обучения и воспитания, их связи с психическим развитием ребенка.

Педагогическая практика студентов, обучающихся по направлению «физическое образование» проводится с отрывом от учебных занятий.

На первом курсе это ознакомительная недельная практика, в начале второго семестра (третья четверть в школах). Студенты знакомятся с учителями физики высшей категории, заслуженными учителями РФ, отличниками народного просвещения. Итогом ознакомительной практики является реферат с анализом передового педагогического опыта учителя — мастера, у которого студент был на практике. Изучения педагогического опыта происходит с использованием плана, представленного в таблице 1.

Таблица

**План — схема изучения педагогического опыта
учителя-мастера**

Наименование разделов	Методы изучения опыта учителя и сбор материалов для отчета
1	2
I. Облик учителя	
Краткие сведения о жизни и педагогической деятельности учителя; облике его как учителя-мастера, воспитателя и общественника	Обобщение всех материалов, собранных об учителе

1	2
<p>II. Достижения учителя-мастера</p>	
<p>Общая характеристика успехов учителя, выдвинувших его в ряды передовых: Качество знаний, умений и навыков его учеников. Эффективность проводимой воспитательной работы учителя на уроках и вне уроков.</p>	<p>Педагогические наблюдения уроков, анализ ответов учащихся на уроках, индивидуальные беседы с ними; посещение кружковых занятий, воспитательных мероприятий; ознакомление с внеклассными работами учащихся — докладами, самодельными пособиями и т. д.</p>
<p>III. Методы учебно-воспитательной работы учителя-мастера</p>	
<p>1. Подготовка учителя к уроку: а) непрерывная работа учителя-мастера над пополнением своих знаний по предмету; б) постепенное накопление и систематизация выписок, конспектов, заметок по проработанной литературе; в) составление конспектов уроков и ежегодное их совершенствование в отношении содержания, методики.</p>	<p>Изучение «лаборатории» учителя: личной рабочей библиотеки; «круга чтения»; папок и тетрадок с выписками, конспектами, методическими разработками. Беседа с учителем в связи с изучением его методической «лаборатории». Изучение педагогического дневника учителя (при наличии).</p>
<p>Активизация деятельности учащихся при усвоении новых знаний и закреплении их. Описание и анализ ряда микроструктурных элементов урока: а) актуализация чувственного опыта и опорных знаний учащихся; б) мотивация учебной деятельности школьников; в) сообщение темы, цели и задач урока; г) восприятие учащимися нового материала; е) выполнение учащимися самостоятельных заданий.</p>	<p>Выборочное наблюдение и запись уроков усвоения новых знаний по заранее составленному плану. Сопоставление наблюдений проведенных уроков с их планами и конспектами, ранее составленными учителем. Анализ и методические выводы: мобилизующее начало урока и его эффективность; сочетание научности преподавания с глубиной идейной убежденностью; вовлечение учащихся в творческий процесс усвоения нового материала; насыщенность урока элементами новизны, развивающими любознательность учащихся; степень активности восприятия учащимися, сознательности и прочности усвоения ими учебного материала.</p>

1	2
<p>3. Активизация познавательной деятельности учащихся при проверке их знаний, умений и навыков;</p> <p>а) педагогическое мастерство учителя по учету успеваемости как составной части процесса обучения;</p> <p>б) осуществление учителем во время учета успеваемости контролирующей, обучающей и воспитательной функций.</p>	<p>Изучение классного журнала и дневника учителя. Наблюдение опроса на уроках. Наблюдение контрольных работ, ознакомление с их результатами. Беседы с учителем и отдельными и отдельными учащимися.</p>
<p>4. Нравственное, гражданско-патриотическое воспитание учащихся.</p> <p>Воспитание учащихся в духе мира и дружбы между народами.</p> <p>Воспитание гуманизма и демократизма.</p> <p>Воспитание ответственного отношения к труду, сознательной дисциплины.</p> <p>Воспитание у школьников чувства хозяина жизни, инициативы.</p>	<p>Выборочное целенаправленное наблюдение и запись уроков, на которых обеспечивается органическое единство между приобретением знаний. Умений, навыков и формированием личности школьника.</p> <p>Личные беседы с учащимися класса; регистрация фактов, подтверждающих наличие у учащихся чувства долга и сознания ответственности перед страной, школой, товарищами, родителями за свое учение и поведение. Личные наблюдения и записи уроков, внеклассных занятий. Личные беседы с учащимися в школе и вне ее, их участие в труде и общественно полезной работе.</p> <p>Анализ и оценка собранных фактов.</p>
<p>5. Организация общественно полезной деятельности учащихся:</p> <p>а) мастерство учителя в организации разнообразной трудовой и общественной деятельности школьников;</p> <p>б) роль общественной (школьной) организации в руководстве общественно полезной деятельности учащихся</p>	<p>Личные наблюдения работы учителя-мастера и учащихся; беседы с учителем и учащимися; сбор фактов о различных видах общественно полезной деятельности.</p> <p>Анализ собранного фактического материала.</p>

1	2
IV. Профессиональный рост учителя.	
Самообразование. Стремление к совершенствованию. Анализ, осмысливание и обобщение своего опыта. Работа по расширению знаний в области педагогики, психологии и методики.	Беседа с учителем и с руководством школы. Изучение докладов, с которыми учитель выступал на педагогических чтениях, методических заседаниях. Показать, как успех в работе учителя зависит от его педагогического мастерства.
V. Общее заключение студентов, проводивших анализ этого опыта.	
VI. Рекомендации по пропаганде и внедрению передового педагогического опыта	
VII. Основные источники, документы и материалы, на основе которых дан анализ передового опыта и сделано общее заключение (перечислить)	
VIII. Фамилия, имя, отчество студентов, сделавших анализ опыта и давших общее заключение	
IX. Согласие или несогласие с общей оценкой студентов, руководителей школы, руководителя практики от кафедры.	

На втором курсе — трехнедельная летняя педагогическая практика в пришкольных и загородных детских оздоровительных лагерях, досуговых центрах, многопрофильных обучающих школах. В рамках которой, студенты отрабатывают основные методы, приемы и формы внеклассной работы по физике. Проводят интересные занятия на формирование познавательного интереса у школьников, занятия межпредметного содержания, с элементами соревнований и творчества. В конце практики студент оформляет и защищает подробный сценарий такого внеклассного мероприятия.

На третьем курсе студенты выходят на четырехнедельную педагогическую практику. Им предстоит отработать свои профессиональные знания и умения в рамках процесса обучения в основной образовательной школе (7,8,9 классы). Преподавание в старших, профильных классах происходит на следующем этапе.

На четвертом курсе студенты выходят на итоговую педагогическую практику (8 семестр, 15 недель), которая плавно переходит в преддипломную практику (5 недель). На этом этапе освоение профессиональных навыков осуществляется посредством выполнения всех функций воспитателей и преподавателей, что предполагает «погружение» в жизнь и проблемы современной школы. Студентам предстоит самостоятельно провести несколько десятков уроков, различных коллективных, массовых учебно-воспитательных дел. Практика включает также изучение личности и коллектива учащихся, изучение педагогического опыта и научно-методическую работу в педагогическом коллективе.

Задачи практики:

Развитие и совершенствование педагогических умений, приобретенных на 1,2,3 курсах:

- умений ставить конкретные задачи развития личности и коллектива на определенных этапах педагогического процесса;
- умений изучать личность и коллектив воспитанников;
- умений отбирать, конструировать и реализовать необходимую для развития учащихся систему педагогических средств, опирающуюся на закономерности развития личности и коллектива, на возрастные и индивидуальные особенности школьников;
- умений определить достигнутый педагогический результат;
- умений анализировать учебно-воспитательную работу, находить причины несоответствия результатов с поставленными задачами.

Формирование специфических профессиональных умений учителя-предметника (определять и решать обучающие, развивающие и воспитательные задачи урока, внеклассных занятий по предмету; организовать учебно-познавательную деятельность школьников; отбирать учебный материал, обоснованно отбирать, применять различные методы, приемы и формы организации обучения, технические средства).

Применение и углубление знаний, полученных в процессе обучения в университете, интеграция знания по психолого-педагогическим и специальным дисциплинам.

Выработка творческого, исследовательского подхода к педагогической деятельности, приобретение умений изучать и обобщать педагогический опыт.

Содержание деятельности студентов 4 курса в ходе педагогической практики должно быть максимально приближено к реальной профессиональной деятельности учителя-воспитателя.

В содержание практики студентов входит:

1. Ознакомление с учебно-воспитательной работой школы:

— беседы с администрацией, учителями, руководителями методобъединений, классными руководителями и с представителями классного, школьного родительских комитетов о постановке учебно-воспитательной работы в школе:

— ознакомление с материально-техническим и дидактическим оборудованием школы, кабинета физики. С режимом работы школы, работой методкабинета, библиотеки;

2. Изучение:

— учебной программы, тематических и поурочных планов учителя, плана работы классного руководителя, классных журналов, личных дел учащихся и дневников;

— отдельных учащихся и коллектива класса;

— психолого-педагогических аспектов учебной и воспитательной деятельности (мотивации учения, отношение школьников к делам коллектива, взаимоотношения педагогов и учащихся, особенности познавательной деятельности школьников и др.)

3. Проведение учебно-воспитательной работы по предмету:

— определение уровня знаний, умений и навыков учащихся по предмету (посредством посещения уроков, общения с учащимися, анализа классного журнала, тетрадей учащихся, их контрольных работ);

— составление графика проведения уроков на период практики;

— разработка конспекта или развернутых планов уроков, факультативных занятий, различных форм внеурочной познавательной деятельности (каждый практикант обязан провести не менее 14 уроков. Одно факультативное занятие, не менее 2-х форм внеклассной работы по предмету);

— посещение уроков учителя и практикантов (20 уроков) с их последующим анализом.

4. Проведение внеурочной воспитательной работы в классе в качестве помощника классного руководителя:

— изучение уровня воспитанности учащихся и планирование воспитательной работы на период практики;

— подготовка и проведение не менее 2-х разных по содержанию коллективных творческих дел;

— участие в воспитательных делах, в том числе в организации дежурства по классу (школе), в подготовке и проведении классного собрания, классных часов, бесед, конференций, диспута и др.;

— работа с родителями, подготовка и проведение классного родительского собрания, выступление на родительских собраниях, работа с классным родительским комитетом;

— работа с общественными детскими организациями.

5. Выполнение методической и исследовательской работы:

Систематический анализ своей практической деятельности в педагогическом дневнике;

— участие в работе педагогического совета, методического объединения, семинара классных руководителей, подготовка материалов для методического кабинета школы;

— выполнение индивидуального творческого задания по педагогике, методике преподавания;

— накопление эмпирического материала для выпускной квалификационной работы. Завершение самостоятельного исследования по теме выпускной квалификационной работы, подготовка к итоговой конференции по педагогической практике.

Педагогическая практика организуется выпускающей кафедрой совместно с кафедрами педагогики, психологии и дирекцией института.

Перед началом практики директором совместно с кафедрами проводится установочная конференция, на которой студентам разъясняются задачи, содержание педагогической практики. Порядок ее прохождения. В проведении установочной конференции участвуют групповые руководители и методисты.

Студенты-практиканты имеют право по всем вопросам, возникающим в процессе практики, обращаться к руководителям практики института, к администрации и работникам школы; вносить предложения по совершенствованию учебно-воспитательного процесса, организации практики; участвовать в работе заседаний, совещаний, конференций учебно-воспитательного учреждения, пользоваться библиотекой, кабинетами школ и находящимися в них учебно-методическими пособиями.

Практикант подчиняется правилам внутреннего распорядка школы, выполняет распоряжения ее администрации, руководителей практики. В случае невыполнения требований, предъявляемых практиканту, он может быть отстранен от прохождения практики.

Студент, который отстранен от практики или работа которого в ходе практики, признана неудовлетворительной, считается не выполнившим учебный план. По решению совета института ему может быть разрешено повторное прохождение практики без отрыва от учебных занятий в университете.

Педагогическая практика студентов завершается итоговой конференцией, на которой подводятся итоги и оцениваются результаты практики. Основными критериями оценки результатов педагогической практики являются следующие:

— степень сформированности у студентов общекультурных, обще-профессиональных и профессионально прикладных компетенций, профессионально-педагогических умений;

— уровень теоретического осмысления студентами своей практической деятельности (ее задач, содержания, методов, результатов, затруднений);

— уровень профессиональной и общественной направленности будущих учителей (интерес к педагогической профессии, любовь к детям, активность, ответственное и творческое отношение к работе).

Документы, входящие в отчет студента по педпрактике: дневник студента, план-конспект лучшего урока, характеристика классного коллектива (или учащегося), сценарий внеклассного мероприятия по физике.

СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАБОТЫ ПО СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В НИЖНЕВАРТОВСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

В соответствии с государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы взаимодействие вуза и работодателей является одним из важнейших показателей качества и надежности деятельности вуза, критерием его конкурентоспособности на рынке труда.

Показатель «Удельный вес численности выпускников образовательных организаций профессионального образования очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности» рассматривается в качестве приоритетного при оценке эффективности вуза Министерством образования, определения его финансирования и развития, характеризующий востребованность выпускаемых специалистов экономикой региона.

В Нижневартовском государственном университете создан Центр развития карьеры, который осуществляет мероприятия, направленные на содействие трудоустройству выпускников и занятости студентов

1. Информирование выпускников о вакансиях. Информация о вакансиях размещается на стендах, на официальном сайте университета (nggu.ru), на сайте Центра развития карьеры НВГУ (rabota.nggu.ru), рассылается выпускникам по электронной почте, на факультеты и выпускающие кафедры. Центром развития карьеры ведется статистика посещений сайта rabota.nggu.ru, размера аудитории сайта, количества вакансий, размещенных на сайте.

2. Организация ярмарок вакансий. Традиционно участниками ярмарки из числа работодателей становятся организации г. Нижневартовска и Нижневартовского района различных профессиональных областей. По результатам работы ярмарки осуществляется трудоустройство выпускников, заключаются соглашения о сотрудничестве

университета с предприятиями в области профориентации и содействия трудоустройству.

3. Индивидуальная работа со студентами и выпускниками заключается в следующем: консультирование по вопросам трудоустройства, помощь в составлении резюме, разъяснительная беседа. На каждого обратившегося заполняется протокол индивидуальной консультации.

4. Внедрение курса «Психология и технология карьеры», который включает в себя мероприятия теоретической и практической направленности, ориентированные на подготовку студентов к самостоятельной профессиональной жизни. Программа курса предназначена для студентов всех направлений подготовки 1-х, 3-х и выпускных курсов.

5. Создание Ассоциации выпускников НВГУ. В мае 2014 г. с целью создания Ассоциации выпускников Нижневартковского государственного университета был созван первый конгресс. На конгрессе присутствовали выпускники 1990-2014 г. г. выпуска, избран председатель, заместитель председателя и сформирован совет Ассоциации.

6. Создание Комиссии по трудоустройству выпускников, основной целью которой является разработка предложений по эффективному трудоустройству выпускников. Задачи Комиссии по трудоустройству выпускников:

— сбор и анализ потребностей организаций и предприятий в выпускниках университета;

— профориентационная работа в целях повышения конкурентоспособности выпускников университета на рынке труда;

— осуществление сотрудничества с работодателями (проведение дней карьеры, ярмарок вакансий, презентаций предприятий — работодателей, постоянные контакты с работодателями);

— ведение информационной и рекламной деятельности, направленной на реализацию задач Комиссии по трудоустройству выпускников;

— формирование банка данных о фактическом трудоустройстве выпускников университета.

В состав Комиссии по должности входят: проректор по дополнительному образованию (председатель), директор Центра развития карьеры (заместитель председателя), председатель Ассоциации вы-

пускников, член Ассоциации выпускников, представители от лица работодателей, ответственные лица за трудоустройство выпускников на кафедрах, секретарь.

7. Проведение мониторингов:

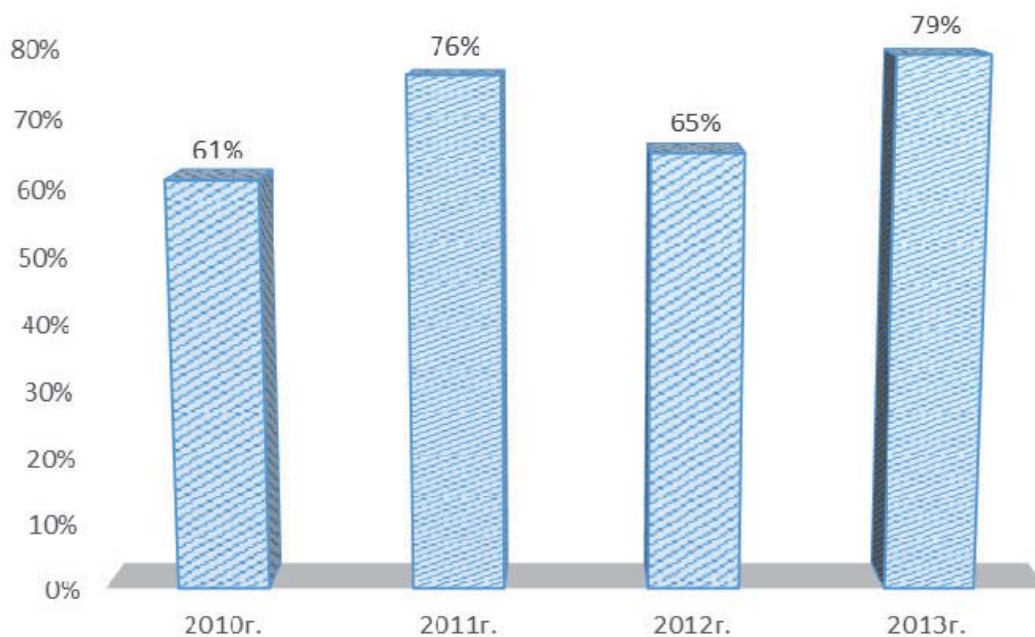
— занятость выпускников в течение года после выпуска. Данный мониторинг проводится посредством телефонных опросов, бесед с выпускниками.

— жизненных и профессиональных планов студентов выпускных курсов. В университете принято Положение о проведения мониторинга, разработана on-line версия анкеты. Анкетирование студентов проходит в компьютерных классах, в соответствии с графиком.

Занятость выпускников 2013 г. (по состоянию на 17.06.2014 г.): выпуск по 22 специальностям и направлениям. Выпускников — 310 чел.; трудоустроены — 246 чел. (79%); трудоустроены по специальности 150 чел. (48%); нетрудоустроенные (находится в поиске работы) — 6 чел. (2%); призваны и ожидают призыва в армию 10 чел. (3%); продолжают обучение в магистратуре, аспирантуре 15 чел. (5%); находятся в отпуске по уходу за ребенком 18 чел. (6%); выехали в другие регионы 15 чел. (5%).

Занятость выпускников 2014 г. (по состоянию на 28.11.2014 г.): выпуск по 34 специальностям и направлениям. Выпускников — 607 чел.; трудоустроены — 436 чел. (71,83%); трудоустроены по специальности — 233 чел. (36,7%), не трудоустроены (в поиске работы) — 32 чел. (5,3%); нет данных — 20 чел. (3,3%); призваны и ожидают призыва в армию 17 чел. (2,8%); продолжают обучение в магистратуре, аспирантуре -38 чел. (6,3%); находятся в отпуске по уходу за ребенком 29 чел. (4,78%); выехали в другие регионы 35 чел. (5,8%).

Таким образом, в Нижневарттовском государственном университете функционирует система содействия трудоустройству вуза, разработан и внедряется комплекс мероприятий для содействия трудоустройству выпускников университета, проводятся мониторинги трудоустройства выпускников и жизненных планов студентов. Эффективность действующей системы позволяет формировать базу данных для осуществления аналитической работы, отслеживания динамики показателей трудоустройства, подготовки статистических отчетов.



*Динамика показателей трудоустройства выпускников НВГУ
(в % от количества выпускников) за 4 года.*

Однако, несмотря на положительную динамику трудоустройства выпускников (согласно данным мониторинга занятости выпускников НВГУ) в 2013 году Нижневартровский государственный университет по показателю «Трудоустройство» не достиг порогового значения для Уральского федерального округа (медиана выборки — 97,848%). По данным Минтруда показатель трудоустройства выпускников НВГУ составил 95,484%. Это связано, прежде всего, с тем, что данный показатель ориентирован на обращения выпускников в службы занятости за содействием в трудоустройстве (удельный вес численности выпускников вуза, обучавшихся по очной форме обучения, не обращавшихся в службы занятости для содействия в трудоустройстве в течение первого года после окончания обучения в вузе, в общем числе выпускников)[1].

Причиной обращений выпускников в службы занятости служит наличие региональных программ по занятости выпускников.

В рамках государственной программы Ханты — Мансийского автономного округа — Югры «Содействие занятости населения в Ханты — Мансийском автономном округе — Югре на 2014-2020 годы» службы занятости предлагают трудоустройство на молодежную практику. Данная программа финансируется из средств окружного бюджета и предусматривает мероприятия по временному тру-

доустройству выпускников профессиональных учебных заведений на период до пяти месяцев. В мероприятиях по временному трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений принимают участие:

— выпускники начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования в возрасте до 25 лет, в течение двенадцати месяцев после получения документа об образовании и (или) о квалификации;

— граждане, призванные по окончании образовательного учреждения профессионального образования для прохождения военной службы в Вооруженные Силы Российской Федерации, обратившиеся в Центр занятости населения в целях поиска рабочего места по полученной профессии, специальности, направлению подготовки в течение двенадцати месяцев с даты увольнения с военной службы по призыву.

В рамках мероприятий предусмотрены выплаты из средств Службы занятости:

— компенсация затрат работодателям по оплате труда выпускников профессиональных учебных заведений, не более 100% величины минимального размера оплаты труда, установленного в автономном округе;

— компенсация затрат работодателям по оплате начислений на компенсируемый фонд оплаты труда выпускников профессиональных учебных заведений;

— материальная поддержка выпускникам профессиональных учебных заведений.

С 2016 года Министерство образования и науки РФ предлагает ввести учет выпускников, который будет служить одним из критериев измерения эффективности вуза.

С июня 2014 года НВГУ является участником эксперимента Министерства образования и науки РФ по учету выпускников. Целью данного эксперимента является создание полного банка данных о выданных вузами дипломах, совершенствование качества образования, востребованность выпускников вузов тех или иных специальностей на рынке труда, повышения их конкурентоспособность. Суть эксперимента заключается в том, что вуз, выдавая документ об образовании, будет передавать в Федеральный реестр не только ФИО выпускника и номер и основные его диплома, а также номер и

серию паспорта, и номер СНИЛС. После чего, данные выпускника в течение года будут увязаны с Пенсионным фондом РФ и налоговой службой. По мнению Рособнадзора такой учет позволит провести реальный анализ востребованности выпускников образовательных учреждений [2].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богатырева М. Р., Куранова М. И. Проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/01/2205> (дата обращения: 05.11.2014).
2. Панов П. Новый показатель, который планировалось учитывать уже в этом году, решили ввести пока в виде эксперимента // Политика. 2014. [Электронный ресурс]. URL: <http://izvestia.ru/news/570123> (дата обращения: 05.05.2014).

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО
КАК СРЕДА ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ
СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

(Из опыта работы омского государственного
педагогического университета)

В условиях модернизации всех сфер жизни российского общества возникает необходимость постановки перед педагогическим образованием новых задач, что связано не только с модернизацией самого института образования, но и с существованием новой социальной реальности.

«Концепция поддержки развития педагогического образования» выделяет три группы проблем, связанных с формированием педагогических кадров: проблемы входа в профессию, подготовки и удержания в профессии [1].

По мнению одного из разработчиков проекта концепции, академика РАО Виктора Болотова, среди идей, заложенных в документе, в ряду наиболее важных следующие:

— Акцент на педагогическую практику в другом качестве, когда школа становится экспериментальной площадкой для будущих учителей. Студенты там присутствуют как в ходе учебного процесса, так и на практике, где применяют теоретические знания, полученные в вузе. Для реализации этой идеи у вузов, готовящих педагогов, должны быть свои базовые школы.

— Поддержка молодых учителей. Причем не только материальная, но и профессиональная. Часто уход молодых педагогов из школы связан с отсутствием поддержки и профессиональной помощи со стороны старших коллег. Для этого нужно создавать профессиональные сообщества молодых учителей — и реальные, и виртуальные. Вовремя оказанная квалифицированная помощь молодому учителю удержит его на работе в школе и поможет становлению хорошего специалиста [2].

В соответствии с современными тенденциями развития образования, формирование профессионально важных качеств/компетенций специалиста вызывает необходимость создания такой модели обучения, которая позволила бы усилить практическую подготовку студентов в учебном заведении и сократить период его предметной и социальной адаптации к условиям педагогической деятельности. Таким образом, интеграция образования и профессиональной деятельности создает необходимость разработки принципиально новой модели формирования компетентностей будущего специалиста, обеспечивающей систему перехода от учебной деятельности к профессиональной [3; 14]. На решение задачи интеграции образования и профессиональной деятельности направлена идея реализации профессионально-педагогического партнерства.

Под профессионально-педагогическим взаимодействием понимаются субъект — субъектные образовательные отношения, возникающие между педагогическими работниками. Значимым основанием осуществления согласованной деятельности педагогов является сходство их профессиональных компетенций. Это сходство предопределяется общими целями профессионального педагогического сопровождения образовательной деятельности студентов, в которых выражен соответствующий социальный заказ.

В гуманно ориентированном образовательном процессе совместная деятельность его участников разворачивается на паритетной основе. В социологии «совместная деятельность, основанная на равных правах и обязанностях, направленная на достижение определенной цели», именуется партнерством. Сам термин «партнерство» предполагает определенную форму взаимодействия, взаимоотношений в процессе достижения совместно поставленных целей [4; 68].

Единой целью всех участников профессионально-педагогического сообщества является подготовка педагогических кадров, соответствующих современным требованиям, и закрепление их в профессии.

Формируемое Омским государственным педагогическим университетом (ОмГПУ) профессионально-педагогическое партнерство предполагает сотрудничество по разным направлениям.

Внедряется опыт перевода семинарских занятий отдельных дисциплин в лабораторные занятия по направлению «Психолого-педагогическое образование», профиль «Психология и социальная педагогика» для проведения их на базе образовательных и соци-

альных учреждений в форме практикумов. На факультете истории, философии и права в рамках преподавания методики предмета на 3 курсе перед «активной» педагогической практикой в течение 1 месяца проводится практикум на базе образовательных учреждений. Система организации практикумов на базе образовательных учреждений разного вида много лет используется на факультете начального, дошкольного и специального образования. Практикуется проведение отдельных семинарских/лабораторно-практических занятий по методике предмета на факультете естественнонаучного образования, математики, информатики, физики и технологии. Вводится трехнедельная практика «пробных» уроков, предшествующей производственной практике. Данная система практик, практикумов и лабораторно-практических занятий реализуется на основе тесного сотрудничества кафедр ОмГПУ с более чем 450 базовыми учреждениями образования. Рефлексивную деятельность в их коллективе, позволяющую использовать полученные знания, только за один учебный год прошли около трех тысяч студентов. Наиболее задействованы в образовательном процессе около 110 базовых учреждений, среди которых 17 гимназий, 10 лицеев, 24 средние общеобразовательные школы, в т.ч. с углубленным изучением отдельных предметов, 25 дошкольных учреждений, 5 учреждений дополнительного образования детей, 9 специальных (коррекционных) школ и школ-интернатов, 15 учреждений среднего профессионального образования, 2 учреждения культуры.

Для налаживания внутривузовского взаимодействия преподавателей различных кафедр проводятся учебно-методические советы по модернизации учебного процесса ОмГПУ, совещания и консультации по координации деятельности кафедр на практиках.

В последние годы активно внедряется индивидуальное распределение студентов на практику в образовательные учреждения города Омска и в сельские районы Омской области, как по инициативе практикантов, так и по запросу сельских школ для «закрытия» вакансий с трудоустройством на период практики и четверть (учебный год). Этот процесс, усилиями Центра профессиональной адаптации и трудоустройства студентов и выпускников института непрерывного профессионального образования, принимает регулируемый договорной характер. Наиболее востребованными оказались студенты факультета иностранных языков, филологического,

математики, информатики, физики и технологии, естественнонаучного образования (география). Поступают многочисленные заявки на воспитателей и вожатых в детские оздоровительные лагеря и учреждения санаторного типа, в том числе круглогодичной деятельности, а также для работы на детских городских площадках. Практикуется прохождение практики студентов, обучающихся по целевым направлениям Министерства образования Омской области, по месту требования.

За учебный год практику по индивидуальному распределению проходят более полутора тысяч студентов. При совмещении практики с работой на вакантном месте факультетами вводится система организации рассредоточенных практик и/или для студента-практиканта составляется индивидуальный учебный план.

В рамках сотрудничества с учреждениями по проведению практик, преподавателями университета проводятся совместные мероприятия с учителями и др. работниками учреждений образования для организованного взаимодействия субъектов образовательного процесса, обеспечения связи между фундаментальными знаниями и практическими навыками при формировании профессиональных компетенций студентов, обеспечивающих успешное вхождение молодого специалиста на рынок труда. Например:

— семинары, в т.ч. вебинары (виртуальные методические семинары), «Методика подготовки к ЕГЭ по истории и обществознанию», «Методика преподавания основ религиозной культуры и светской этики», «СФГОС для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», «Актуальные вопросы методики обучения учащихся биологии в условиях реформирования общего образования», «Современные технологии преподавания французского языка» и др.;

— научные и научно-практические конференции, такие как «Трудовая реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья в свете концепции СФГОС», «Актуальные проблемы биологии и методики ее преподавания в школе и вузе», «ИКТ-компетентность ученика — ключевое требование ФГОС», «Филологические и культурологические дисциплины в рамках реализации ФГОС в школе и вузе» и пр.;

— на портале «Школа» создана научно-методическая интернет-поддержка учителей-предметников;

— проводятся мастер-классы для педагогов, в том числе тематические, такие как «Развитие психологической готовности дошкольника к обучению в школе средствами арт-терапии» и др.;

— оформляются выставки детских работ и проводятся совместные ярмарки;

— проводится научное консультирование педагогов;

— разрабатываются и реализуются совместные социально-педагогические проекты, направленные на формирование навыков безопасного поведения у несовершеннолетних, расширение общего кругозора детей старшего дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья об окружающем мире, профилактику агрессивного поведения дошкольников и др.

За учебный год совместно с потенциальными работодателями проводится до 30 мероприятий.

В целях совершенствования системы профессиональной подготовки студентов (бакалавров и магистров), аспирантов и соискателей, а также координации профориентационной работы, оптимизации учебно-методической, научно-методической и научно-исследовательской деятельности, совершенствования образовательного процесса и осуществления мероприятий по повышению квалификации преподавательского состава базовых учреждений образования базовые кафедры университета заключают с образовательными учреждениями договоры о сотрудничестве, где практика является только одним из его направлений.

На базе Центра профессиональной адаптации и трудоустройства студентов и выпускников института непрерывного профессионального образования ОмГПУ с 2012 года внедрена система профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогов. В нее входят курсы повышения квалификации для молодых специалистов «Организация профессиональной деятельности молодых педагогов в условиях реализации ФГОС», проводимые в рамках совместного с БОУ ЦТРИГО «Перспектива» и департаментом образования администрации г. Омска проекта «Педагогический дебют» в течение года (1 раз в месяц) встречи — обучение — обмен идеями с молодыми специалистами. С сентября 2014 г. в рамках проекта выделено два направления: для молодых учителей и для молодых воспитателей. Завершается годовой проект «Ярмаркой педагогических идей», где слушатели выставляют собственные проекты (достижения) на обсуж-

дение и по результатам деятельности получают сертификат. Только в 2013/2014 учебном году в ней приняли участие 76 человек, при этом присутствовало на ярмарке более 100 человек, участвующих в обсуждении по 5 направлениям. На базе центра систематически проводятся индивидуальные и групповые консультации по заявкам молодых педагогов. Эти мероприятия востребованы и вызывают положительные отзывы молодых специалистов, находящихся на этапе «вхождения» в профессию и новый трудовой коллектив.

На основе парадигмы профессионально-педагогического партнерства создан региональный «Профессионально-педагогический кластер Омской области», в рамках которого планируется организовать сотрудничество в области учебно-методической, научно-исследовательской и инновационной деятельности, создать эффективные условия подготовки высококвалифицированных профессионально-педагогических кадров в Омском регионе на основе интеграции научных исследований и образовательных программ среднего и высшего профессионального образования. В составе кластера пять образовательных учреждений среднего профессионального образования, три вуза и образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области». Руководит проектом профессор Омского государственного педагогического университета Н.В.Чекалева, доктор педагогических наук.

Проект направлен на разработку распределительной системы подготовки специалистов образования с учетом потребностей рынка труда в Омском регионе, разработку и реализацию модульных программ подготовки прикладного бакалавриата, совместных программ переподготовки и повышения квалификации преподавателей, создание механизмов развития внутрисетевой мобильности преподавателей, организацию сотрудничества в области учебно-методической, научно-исследовательской и инновационной деятельности, организацию социального партнерства на основе консолидации и сотрудничества ученых, специалистов, лидеров, работающих в области профессионально-педагогического образования и работодателей, представителей общественности, а также развитие международного сотрудничества в области реализации программ высшего, среднего и дополнительного профессионально-педагогического образования, подготовки кадров для образовательных учреждений разного типа и вида [5].

Формирование системы профессионально-педагогического партнерства в современных условиях — достаточно длительный и сложный процесс, зависящий от целого ряда субъективных и объективных причин (состояния экономики, социальной обстановки, готовности включиться в него органов власти, желания и возможности руководителей учебных заведений). Результативность и эффективность работы образовательного учреждения с социальными партнерами определяется степенью реализации своих интересов, заключающихся в подготовке высококвалифицированных специалистов, и оценивается по степени выполнения своей основной социальной функции — обеспечению кадрами различных образовательных учреждений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. <http://portal.mpgu.edu/laws/proekt-koncepciya-podderzhki-razvi>.
2. Фрумин И. О проекте концепции поддержки развития педагогического образования // Вестник образования. 2014. № 5. С. 17.
3. Артемьев И. А., Петрова И. В. Социальное партнерство в модернизации образования, обеспечивающей развитие профессиональной компетенции специалиста // Профессиональное образование. Столица. 2010. № 12. С. 14-19.
4. Ишимова И. Н. Профессионально-педагогическое взаимодействие как педагогическое партнерство // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование, здравоохранение, физическая культура. 2007. № 26 (98). С. 67-70.
5. <http://www.omgpu.ru/sozdanie-regionalnogo-professionalno-pedagogicheskogo-klastera>.

О. А. Загвязинская¹, А. А. Краев²

¹Тюменский государственный университет

²МАУ Тюменский городской многопрофильный центр

УДК 351:378.1

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Время, в которое мы живем, условия, в которых из-за экономических санкций оказалось наше государство, диктует, в том числе педагогическому сообществу, принципиально новые задачи по подготовке кадров.

В декабре 2014 г. Президент Российской Федерации в послании Федеральному Собранию подчеркнул: «Впереди время сложное, напряженное, и многое зависит от каждого из нас на своем рабочем месте. Так называемые санкции и внешние ограничения — это стимул для более эффективного, ускоренного достижения поставленных целей. Нам многое нужно сделать. Создать новые технологии и конкурентную продукцию. Сформировать дополнительный запас прочности в промышленности, в финансовой системе, в подготовке современных кадров. Для этого у нас есть талантливые, умные, трудолюбивые люди, способные быстро учиться новому. Главное сейчас — дать гражданам возможность раскрыть себя. Нужно объединить усилия проектных, творческих команд и динамично развивающихся компаний, которые готовы впитывать передовые разработки, подключить ведущие университеты, исследовательские центры, Российскую академию наук, крупные деловые объединения страны».

Президент России также отметил: «К сожалению, мы по-прежнему обучаем значительную часть инженеров в вузах, которые давно оторвались от реальной производственной практики, от передовых исследований и разработок в своих областях. Пора перестать гнаться за количеством и сосредоточиться на качестве подготовки кадров, организовать подготовку инженеров в сильных вузах, имеющих прочные связи с промышленностью, и лучше, в своих регионах» [1].

Важным компонентом образовательного процесса в высшем учебном заведении является практическая деятельность, направленная на получение и закрепление новых знаний, развитие компетенций, необходимых специалисту при осуществлении трудовой деятельности.

Как показывает опыт ведущих высших учебных заведений Европы и США, именно практика является ключом к получению конкретных компетенций студентов, позволяющим им трудоустроиться по полученной специальности. Так в соответствии с Болонским соглашением в университетах Великобритании учебный процесс для студентов, получающих степень бакалавра в области образования, длится 4 года. В целом, педагогическая практика в учебном процессе студентов занимает 1 год. Основная часть практики проводится на заключительном этапе обучения. После окончания университета каждому выпускнику педагогического вуза Великобритании назначается стажировка по месту устройства на работу в срок на 1 год, в течение которого за «стажируемым» преподавателем наблюдают инспекторы министерства образования и науки и «дают заключение о целесообразности привлечения стажера к педагогической деятельности» [2]. В педагогических вузах Германии предусмотрена двухлетняя педагогическая практика, в рамках которой практиканты посещают уроки и самостоятельно проводят их. В конце практики сдается государственный экзамен [3]. Именно глубокое погружение студентов в реальную практическую деятельность является обязательным этапом для получения допуска к работе по выбранной специальности. Кроме того, обеспечение максимального включения студентов в практику должно привести и к максимально возможному трудоустройству заинтересованных студентов по полученной специальности. Подобный опыт активного включения студентов в практическую деятельность есть и в России, в том числе в Тюменском государственном университете.

Например, в 80-е годы прошлого столетия учебный процесс судебно-прокурорского факультета Свердловского юридического института им. Р. А. Руденко (одного из четырех специализированных юридических вузов СССР) включал 3 практики (ознакомительную с работой правоохранительных органов, производственную по избранной специальности и, наконец, преддипломную с реальной работой на конкретной должности под руководством опытных профессиона-

лов). Таким образом, производственная практика занимала почти 25% отведенного для обучения времени. Это позволяло студенту не только ознакомиться со всеми элементами системы работы правоохранительных и судебных органов, а также попробовать себя в качестве действующего сотрудника, но и прочувствовать всю специфику (тяготы и объемы) будущей работы, а значит определиться в верности выбранного профессионального пути.

Самым важным аспектом описанной выше производственной практики являлось то, что при значительном временном промежутке ее прохождения студенты-практиканты не привлекались к работам не соответствующим профилю избранной ими специальности и не способствующей получению ими необходимых профессиональных компетенций. Значимой была при этом роль наставника — представителя организации, принимающей студента на практику, и роль руководителя практики, назначаемого вузом. Такой руководитель реально контролировал не просто посещение студентом рабочего места и соблюдение трудовой дисциплины, но и качество полученных в институте знаний. Не по этому ли, спустя 30 лет после окончания судебно-прокурорского факультета из 32 выпускников учебной группы каждый 5 продолжает работать по профилю обучения — в прокуратуре либо в суде.

Таким образом, само время подтвердило ценность получения подобных практических навыков и компетенций. Это лучшее должно использоваться и в сегодняшнем российском высшем образовании.

Позитивным примером нынешнего времени является опыт организации практики для студентов естественно — научных институтов Тюменского государственного университета. Так, например, Институтом биологии проводятся практики в различных природных зонах нашей страны, в рамках которых студенты в постоянном режиме имеют возможность изучать объекты своих исследований. При этом широкая география прохождения практик, которых за время учебы насчитывается не менее 4, позволяет максимально попробовать себя в качестве специалиста-исследователя различных природных объектов, приобрести необходимые компетенции и определиться со своими узкоспециализированными интересами в рамках получаемой специальности.

Анализируя приведенный выше опыт, при выборе баз практики для студентов необходимо учитывать (как минимум) следующее:

- соответствие баз практики специализации, специальности и виду практики;
- наличие на базах практики необходимого оборудования и приборов, методического обеспечения, предусмотренного программой практики;
- обеспечение на базе практики квалифицированными кадрами для руководства студентами;
- проведение практики в тех организациях, с которыми заключены официальные договоры о приеме практикантов, что позволяет осуществлять более качественный контроль и методическое руководство практикой студентов.

Кроме того, при выборе места проведения практики целесообразно сразу же учитывать тему выпускной квалификационной работы и дальнейшее трудоустройство студента.

Обеспечить максимальную эффективность практики студентов высших учебных заведений возможно только при качественном и полном нормативном обеспечении указанной деятельности. На федеральном уровне основными нормативными документами, регламентирующими организацию и проведение практических занятий, являются: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 гг.», Приказ Минобрнауки РФ от 25 марта 2003 г. № 1154 «Об утверждении Положения о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования», Приказы Министерства образования и науки РФ и др.

В частности, в статье 2 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» мы находим само определение практики — это вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Но, к сожалению, в Федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации» положения о практике студентов содержатся только в нескольких статьях (ст. 2, 13, 76, 83) и раскрыты не достаточно полно, а иные документы, регламентирующие прохождение

практики не всегда соответствуют современным требованиям и являются устаревшими. В том числе действующим законодательством не определяется содержание практики, занимающее центральное место в ее программе.

Поскольку на федеральном уровне пока не имеется обновленных единых документов по прохождению производственной практики, важнейшей составляющей нормативно-правовой базы в каждой образовательной организации являются внутренние (локальные) акты: положения об организации различных видов (типов) практик, учебно-методические комплексы по практикам (УМКП) и другие.

Таким образом, на сегодняшний день при организации практики российские вузы в основном используют собственные разработки, не являющиеся унифицированными на федеральном уровне. Важнейшими локальными нормативными актами являются Программы практики, в которых определяются содержание, цели и задачи каждого вида практики. Разрабатываются они (как правило) выпускающими кафедрами в соответствии с требованиями вузовских положений об учебно-методическом обеспечении практики (или другими локальными нормативными актами вуза).

Опыт работы показывает, что для эффективного, а порой и безопасного прохождения практики, в программах обязательно должны быть освещены следующие вопросы:

- цель и задачи практики;
- список необходимой к изучению дополнительной литературы, ведомственных приказов, методических рекомендаций и т. д.;
- продолжительность практики с примерным календарно-тематическим планом;
- обязанности и права студента-практиканта;
- порядок ведения дневника практики, который должен заверяться руководителем практики по месту ее прохождения (на предприятии, в организации);
- требования по учебно-методическому руководству практикой со стороны кафедры (вуза);
- содержание практики с разбивкой по изучаемым в образовательной организации темам (ее адаптированность к реальной деятельности по избранной специальности);
- порядок составления и содержание отчета по практике и приложений к нему;

— критерии и порядок подведения итогов практики и защиты отчета студентом.

В программах практики могут быть отражены, например, используемые образовательные, научно-исследовательские и производственные технологии, (в частности лекции руководителя практики в вузе, ознакомительные беседы с руководителем практики от организации, вводный инструктаж по технике безопасности в организации, инструктаж по правилам внутреннего распорядка и охране труда, технологии поиска информации, в том числе, и в сети Интернет и др.).

Очень важно, чтобы до начала практики вуз уже имел заключенный договор с предприятием, учреждением, организацией о предоставлении мест для прохождения учебной и производственной практики студентов. (рамочный проект подобного договора размещен в информационно-правовой системе «Консультант+»).

Принятие студентов на практику, закрепление их прав и обязанностей, во всех случаях должно оформляться приказом о приеме на работу, в соответствии с действующим трудовым законодательством, и закреплением руководителя практики.

Главная задача практики — выработка у студентов умений, навыков и компетенций, которые предусмотрены федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) по каждому направлению, конкретные общекультурные и профессиональные компетенции — (ОК и ПК). Следовательно, данный аспект должен быть четко и императивно закреплён в новом Положении о практике, формулироваться как планируемые результаты прохождения практики, приобретение профессиональных навыков и компетенций. ФГОС ВПО должны корреспондировать с разработанными вузами критериями оценки результатов практики студентов. Разделы (модули) практик могут иметь преимущественное воздействие на развитие тех или иных компетенций, поэтому целесообразно их сочетание в структуре учебной и производственной практики. Кроме того, в новом Положении необходимо закрепить правило о том, что вузы обязаны перед началом практики ознакомить студента с программой и методическими указаниями по прохождению практики.

В целом регулирование порядка организации и проведения практики должно охватывать следующие этапы:

1. Обязанность вуза по организации практики (планирование и утверждение программы), методических рекомендаций.

2. Заключение договоров с предприятиями, учреждениями и организациями.

3. Порядок назначения руководителя практики от вуза, определение его прав и обязанностей.

4. Сроки проведения практики (календарь практики).

5. Назначение руководителя практики от предприятия, учреждения, организации, определение его прав и обязанностей.

6. Контроль реализации программы практики и условий ее организации и прохождения.

7. Права, обязанности и ответственность студентов, в том числе с учетом приказа о прохождении практики.

8. Материальное обеспечение студентов в период прохождения практики.

9. Категории студентов, которые могут быть освобождены от прохождения практики.

10. Формы и виды отчетности студентов о прохождении практики.

11. Защита и критерии оценки практики, и возможность реального использования ее результатов, при написании выпускной квалификационной работы.

Таким образом, анализ действующих нормативных актов, регулирующих организацию и прохождение практики студентов высших учебных заведений, показывает, что сегодня мы не имеем глубоко проработанных основ нормативного регулирования указанных процессов. При этом отдельными вузами России и мира накоплен уникальный организационно-методический опыт организации различных видов практик студентов. Обобщение указанного опыта должно способствовать принятию единого положения о прохождении различных видов практик студентами высших учебных заведений и как следствие совершенствованию качества подготовки будущих специалистов, способных решать задачи, диктуемые социально-экономической ситуацией нашего времени.

«Теория без практики мертва, практика без теории слепа», — это слова Александра Суворова, который не потерпел ни одного поражения в военной карьере. Именно они пусть будут девизом в каждодневном учебном процессе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. <http://www.kremlin.ru/transcripts/47173> / Послание Президента России Федеральному Собранию.
2. Исаева Т. А. Педагогическая практика в образовательном процессе высших учебных заведений России и за рубежом (на примере университетов Великобритании, США, Германии) [Текст] / Т. А. Исаева // Молодой ученый. 2012. № 4. С. 412-414.
3. Тарасюк Л. Н. Практическая подготовка бакалавров в университетах Великобритании. // О качестве практической подготовки студентов высшей школы. Сборник статей / Под науч. ред. д-ра технич. наук, профессора Н. А. Селезневой. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2003. 171 с.

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО
УНИВЕРСИТЕТА С КОМПАНИЯМИ-ПАРТНЕРАМИ
НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ «ДНЯ КАРЬЕРЫ»**

Координационно-аналитический центр развития карьеры использует различные механизмы взаимодействия вуза с работодателем, такие как:

- реализация производственных практик и стажировок студентов на предприятии;
- организация и проведение научно-практических конференций, семинаров, круглых столов с привлечением работодателей, центров занятости, кадровых агентств и других заинтересованных сторон;
- организация встреч представителей работодателя со студентами, экскурсии на предприятия;
- заключение долгосрочных договоров с различными предприятиями и организациями на проведение целевых наборов абитуриентов;
- повышение квалификации сотрудников организации и др.

«День карьеры» — центральное карьерное событие, которое в 2014 году проходило на 3 центральных площадках ЮФУ одновременно и было организовано с целью познакомить студентов и выпускников с работодателями. В Днях карьеры приняли участие 65 работодателей, 1320 студентов и выпускников. В рамках проекта презентованы магистерские программы ЮФУ. Прошла рекрутинговая конференция с работодателями, мастер-классы, деловые игры, викторины. Весенние Ярмарки вакансий ЮФУ проходят в Академиях Университета, соблюдая многолетние традиции вузов, вошедших в состав ЮФУ в 2006 году. Весной 2014 г более 400 студентов и 108 работодателей России побывали на ярмарках вакансий на площадках университета.

По итогам проведенного Дня карьеры, был проведен опрос участников, в результате которого студенты ответили на вопросы о своем карьерном развитии.

Оказалось, что 42,8% студентов, пришедших на День карьеры (диаграмма 1), имеют опыт трудовой деятельности.



Диаграмма 1. Опыт трудовой деятельности

Почти 90% (диаграмма 2) студентов планируют работать по специальности.

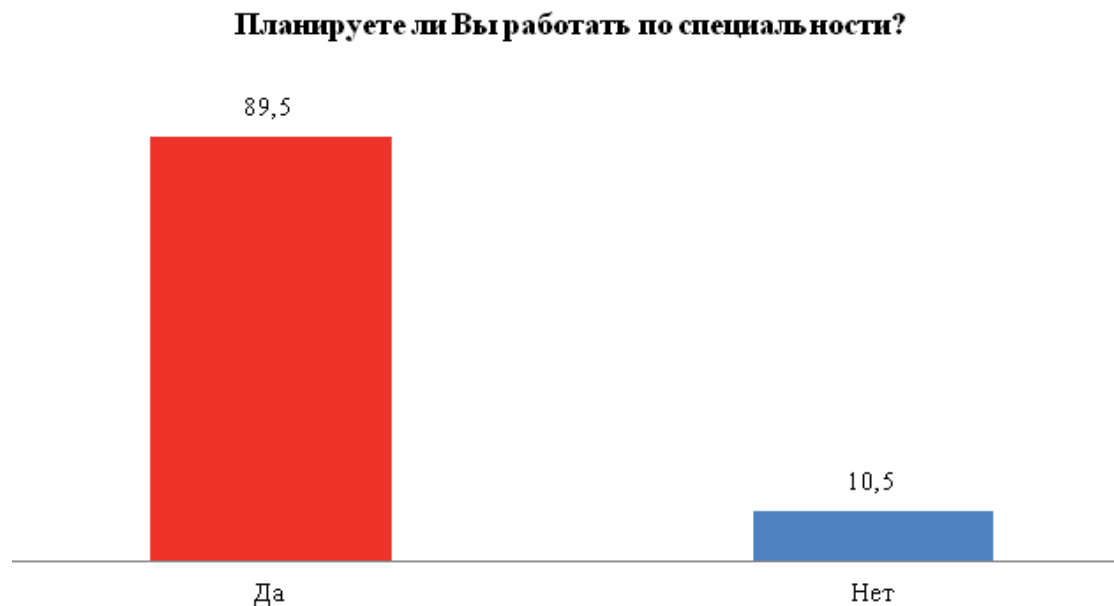


Диаграмма 2. Планируете ли работать по специальности

Основной трудностью для трудоустройства студенты по-прежнему считают отсутствие опыта работы (диаграмма 3).

Какие трудности, по вашему мнению, могут быть при поиске работы ?

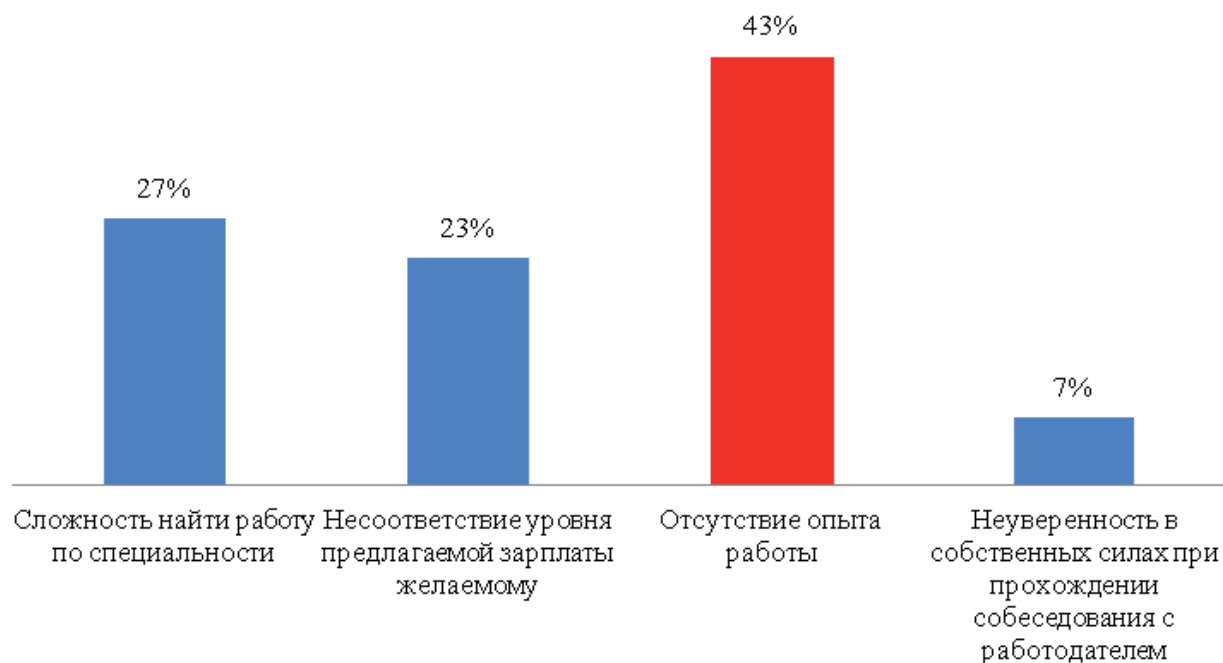


Диаграмма 3. Трудности при поиске работы

Отсутствие карьерных перспектив (диаграмма 4) стало основной причиной, по которой студенты бы отказались от предложения работодателей, на втором месте следует размер заработной платы.

Компании, которые были на Дне карьеры, так же приняли участие в анкетировании, по итогам которого, 92% компаний ответили, что цель участия в мероприятии была достигнута (диаграмма 5).

700 пришедших студентов заинтересовались вакансиями, которые представили компании.

Результаты анкетирования компаний и студентов говорят о том, что День карьеры остается по-прежнему эффективным способом взаимодействия работодателя и вуза.

День карьеры — это годами проверенная технология повышения эффективности работы Центров содействия трудоустройству студентов и выпускников. Но с этого года Центр карьеры стал использовать и другую, новую методику по повышению конкурентоспособности выпускников на региональном рынке труда. В нынешнем году стартовал проект по реализации «кейс-турнира» для молодых специалистов.

Укажите причины, по которым Вы откажетесь от предложения работодателя?

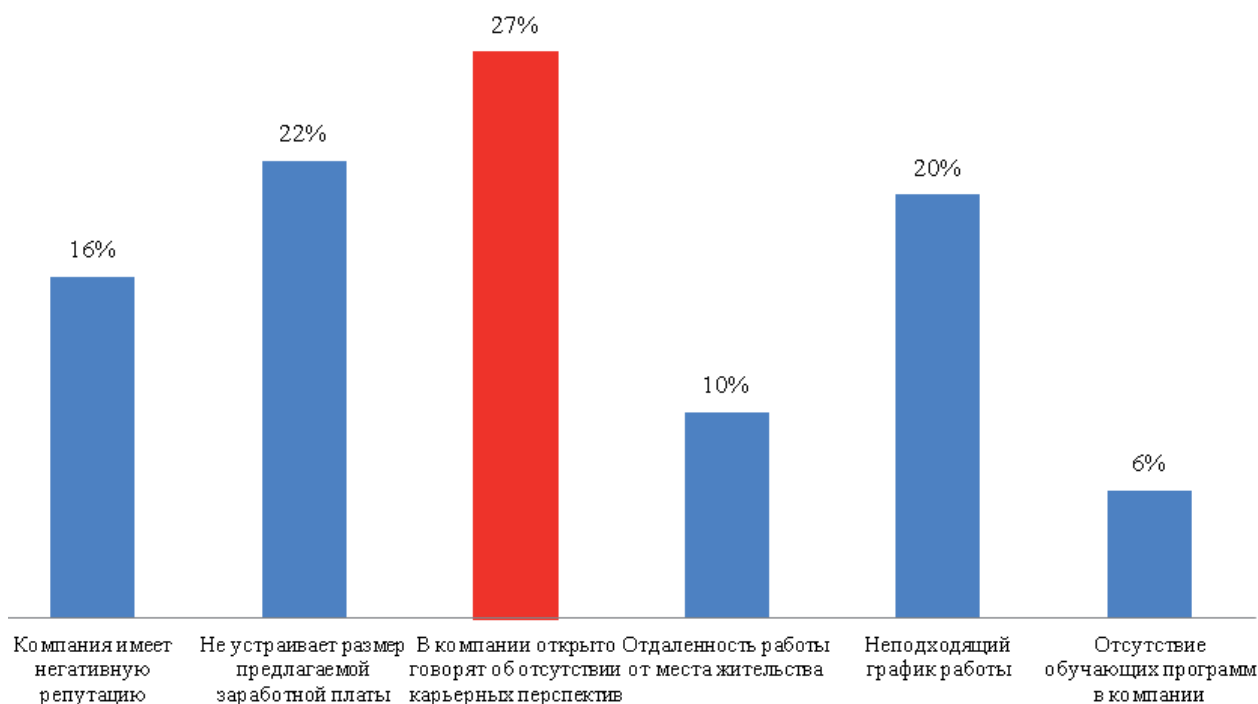


Диаграмма 4. Причины отказа от предложения работодателя

Достигнута ли цель участия в Дне карьеры?

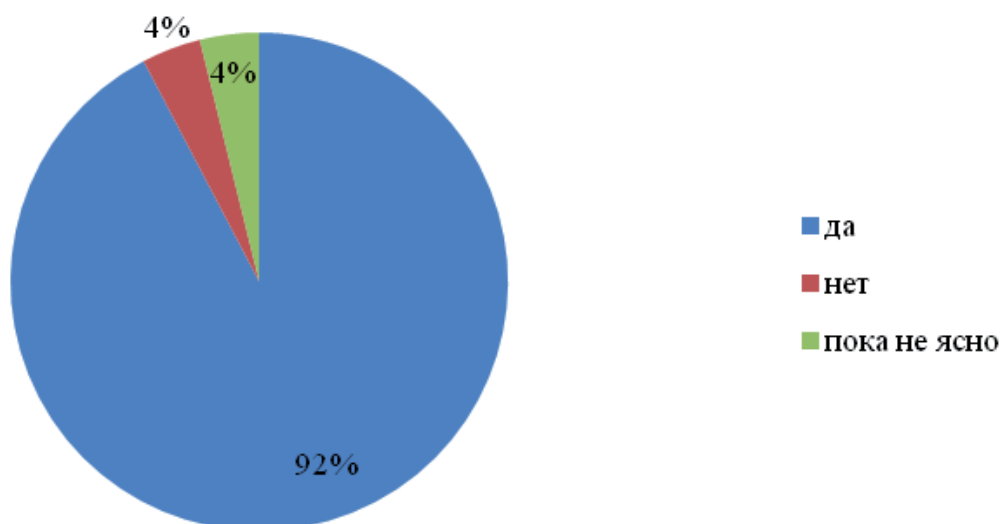


Диаграмма 5. Удовлетворенность мероприятием компаниями-партнерами

Турнир объединяет лучших студентов, преподавателей и работодателей. У выпускников есть уникальная возможность продемонстрировать свои профессиональные компетенции бизнес-экспертам, попробовать свои силы в реальном бизнесе, применить на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения. Результаты турнира будут известны только в апреле будущего года.

На данный момент существуют проблемы, осложняющие взаимодействие вузов и работодателей:

- слабая нормативно-правовая база, регламентирующая взаимодействия между работодателями и системой образования;

- отсутствие внятных механизмов постоянного мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда;

- противоречия между спросом и предложением на рынке труда и рынке образовательных услуг.

Роль Центра карьеры улучшать способы взаимодействия с работодателями, применяя, как проверенные методики, так и разработанные новые.

СОТРУДНИЧЕСТВО ВУЗА С ПРЕДПРИЯТИЯМИ АПК КАК СПОСОБ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ

Основным критерием престижности любого вуза является востребованность выпускников на рынке труда [1]. Уральская государственная академия ветеринарной медицины обеспечивает конкурентноспособность будущих молодых специалистов, путем организации взаимного сотрудничества с представителями предприятий работодателей.

Новое качество образования предполагает подготовку специалиста свободно владеющего своей профессией, готового к постоянному профессиональному росту, именно поэтому работодатели выступают в качестве заказчика и эксперта качества подготовки подготовки специалистов, именно поэтому учреждения предусмотрело взаимодействие с работодателями [2]. Налаживание партнерских отношений обеспечивает гарантии востребованности выпускника его адаптацию к требованиям условий рынка труда, созданию новых возможностей для самореализации молодых специалистов [3].

К сожалению, не всегда в этом вопросе вузы и предприятия разрабатывают совместные модели и способы взаимодействия. Работодатели при поиске потенциальных работников не учитывают реалии современного образования, в этой ситуации страдают, прежде всего, студенты, это приводит к тому, что выпускники пассивны в вопросах построения карьеры и не рассматривают вуз как карьерный старт. Работодатели ссылаются на оторванность современного образования от усовершенствованных условий производства и актуальной потребности на рынке труда [4]. Для качественной подготовки специалиста вузу необходима коррекция программ, учебных планов при подготовке специалиста, но зачастую предприятия не готовы к такому перспективному планированию [5].

После отмены системы распределения выпускников на предприятия, вузами была принята методика работы с предприятиями Агро-

промышленного комплекса напрямую, приглашая их на мероприятия по содействию занятости выпускников, это позволяет сохранять старые традиции и наладить новые.

В настоящее время организована работа по направлениям:

- организация практик студентам;
- содействие в трудоустройстве выпускников;
- заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве с предприятиями;
- заключение договоров об организации филиалов кафедр на производстве.

Для создания надежной цепочки «вуз-предприятие-выпускник» на сегодняшний день имеются множество вариантов решения, но в современных условиях невозможно найти универсальный способ получения грамотных молодых специалистов уже адаптированных к рынку труда еще в студенческие годы. Поэтому каждая конкретная ситуация выпускника в его трудоустройстве требует своего подхода.

Возможные способы трех стороннего взаимодействия в современных условиях ведения народного хозяйства можно сгруппировать и охарактеризовать следующим образом.

Во-первых, в последние годы получило распространение отбора выпускников представителями предприятий путем выявления лучших студентов по успеваемости, защите дипломных работ. Преимущество данной схемы для вуза возможность сотрудничества с предприятием, для предприятия возможность найти специалиста без особых затрат, для студента возможность карьерного роста. С практической точки зрения известно, что не всегда отличники учебы имеют успехи в профессиональной деятельности, поэтому адаптация таких студентов в условия производства происходит сложнее так как к нему со стороны руководства предприятия предъявляются требования как к опытному специалисту.

Во-вторых, многие предприятия ведут подбор студентов с учетом специфики предприятий на средних курсах. Отбирают студентов по навыкам владения материалом, стажировок, практик. Такой вариант совместной работы позволяет студенту легко адаптироваться к условиям труда в процессе обучения, овладеть всеми профессиональными качествами на производстве, для вуза успешное трудоустройство выпускников, для предприятия перспективная возможность создания кадрового резерва.

В-третьих, в современных условиях существенно возрастает роль практик, система прикладного бакалавриата в настоящее время является одним из перспективных направлений взаимной работы «вуза-предприятия-студента». Данное направление является наиболее эффективным способом вхождения в профессию студента с молниеносной адаптацией в производство начиная с первого курса обучения. Для предприятия данное направление является возможностью создания резерва молодых кадров, для вуза решение проблемы оторванного образования.

Кроме того, следует отметить еще два способа сотрудничества вуза с предприятиями, это зарекомендовавшая система договорных отношений и обучение по целевому набору. Данные способы работы положительны в плане стабильности, но не всегда эти варианты влияют на качественную профессиональную подготовку студентов [6].

Таким образом, выстраиваемые системы взаимодействия между предприятием и образовательным учреждением позволяют: обеспечить гарантии социальной защиты молодых специалистов в условиях сложившейся экономической ситуации; создают благоприятные условия для плавного перехода из системы обучения к профессиональной деятельности с минимальными психологическими потрясениями; привести в соответствие баланс рынка труда и занятости населения по секторам экономики и качеству специалистов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ковалева А. И. Социальная энциклопедия [Текст] / А. И. Ковалева. Москва : Мысль, 2003.
2. Бондаренко Л. В. Современная Россия в начале 21 века: социологический анализ [Текст] / Л. В. Бондаренко // Социологические исследования. 2005. № 11. С. 71-72.
3. Назарова И. Б. Возможности и условия адаптации [Текст] / А. И. Назарова // Социологические исследования. 2001. № 4. С. 72.
4. Анатьев, Ю. В. Современный аграрный труд и отношение к нему [Текст] / Ю. В. Анатьев, И. А. Лыков // Социологические исследования. 1997. № 8. С. 70.
5. Бертнер Г. Теория социально-психологической работы [Текст] / Г. Бертнер, Л. Юнсон. Москва, 1992.
6. Холостова, Е. И. Социальная работа [Текст] : учеб. пособие / Е. И. Холостова. Москва : Изд.-торг. корпорация «Дашков и Ко», 2004.

**СЛУЖБА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
И ОТСЛЕЖИВАНИЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА ВЫПУСКНИКОВ
КАК ФАКТОР РЕАЛИЗАЦИИ
СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЦЕЛИ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

Происходящие сегодня в нашей стране социально-экономические изменения предъявляют новые требования к профессиональной подготовке и использованию на производстве специалистов средней квалификации.

Рост востребованности среднего профессионального образования (СПО) является общемировой тенденцией. Вместе с этим растут требования к квалифицированным рабочим и служащим, а также специалистам среднего уровня, таким, как технические работники, офисные служащие и работники сферы услуг [1, с. 175].

Значительное повышение требований к СПО определило необходимость согласованного взаимодействия всех субъектов образовательного пространства России, в том числе и представителей профессионального сообщества (работодатели), которые являются наряду с государством одновременно и основными заказчиками образовательных услуг.

Современное развитие системы СПО в целом исходит из того, что вся система воспроизводства трудового потенциала страны получает новый социальный заказ, включающий в себя признание рынка рабочей силы, усиление ее конкурентоспособности на основе повышения профессионализма, компетентности и мобильности [2, с. 9].

Техникумы и колледжи, созданные в период плановой экономики, вынуждены адаптироваться к профессиональной подготовке квалифицированных специалистов со средним профессиональным образованием. Произошли изменения в деятельности учебных заведений:

- переход в автономный режим финансирования;

- отмена системы государственного распределения выпускников по местам работы;
- ориентация на работодателя.
- Отсюда следует, что развитие СПО, должно быть направлено, прежде всего, на удовлетворение потребности экономики, работодателей в кадровом потенциале и на решение следующих основных задач:
 - обеспечение опережающего характера развития профессионального образования;
 - разработка эффективных механизмов взаимодействия рынка труда и образовательных учреждений;
 - оптимизация объемов, структуры, профилей подготовки кадров, обеспечение их мобильности;
 - способствование качественным изменениям на рынке труда, снижению дефицита кадров;
 - содействие трудоустройству выпускников и трудовой занятости населения.

Для решения поставленных задач учебными заведениями разрабатывается стратегия подготовки кадров, направленная на удовлетворение потребностей общества в специалистах со средним профессиональным образованием. Одним из основных направлений деятельности учебных заведений является направление по трудоустройству выпускников, т. к. именно трудоустройство и востребованность выпускников характеризуют эффективность существующей системы подготовки кадров. Важность данного направления подтверждает координация и регламентация этого вопроса на уровне правительства РФ. Разработаны Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 гг, одобренная распоряжением Правительства РФ от 15 августа 2008 г. №1193-р и план мероприятий по ее реализации. В масштабах всего государства образован Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ), Автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования — (АИСТ). Учреждениям профессионального образования всех уровней (независимо от форм собственности и ведомственной принадлежности) рекомендовано создать центры (службы) содействия трудоустрой-

ству выпускников и активизировать работу по содействию трудоустройству выпускников в существующих центрах [3, с. 25].

Не является исключением и Альметьевский политехнический техникум. Техникум осуществляет подготовку кадров по 13 направлениям. Стратегическая цель, определенная Программой развития ГАОУ СПО «Альметьевский политехнический техникум» на 2012-2017 гг., — повышение конкурентоспособности, социальной и профессиональной мобильности специалистов и рабочих [4, с. 7].

Для реализации данных целей разработана система менеджмента качества подготовки специалистов. В основу менеджмента качества заложены международные стандарты ИСО-9001:2008. Эта система распространяется на подготовку специалистов среднего профессионального образования, проектирование, разработку и реализацию программ начального, среднего и дополнительного профессионального образования. В техникуме создан центр мониторинга рынка труда и служба содействия трудоустройству и отслеживания карьерного роста выпускников. Основная цель деятельности службы: адаптация выпускников на рынке труда и их эффективное трудоустройство посредством создания благоприятных условий в области профессиональной ориентации и профессионального отбора; предоставление информации о положении на рынке труда и перспективах трудоустройства по специальностям, налаживание партнерства с организациями и учреждениями, заинтересованными в кадрах, и проведение мероприятий, содействующих занятости студентов и выпускников; сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников; оказание помощи в организации стажировок и практик, предусмотренных учебным планом; социально-правовое просвещение и информирование при планировании стратегии профессиональной карьеры.

Совместно со стратегическим партнером ОАО «Татнефть» имени В. Д. Шашина службой качества техникума проводится мониторинг карьеры выпускников; осуществляется участие в формировании рынка труда (регистрация студентов нефтяного профиля на электронной площадке «Студенческая биржа труда» для дальнейшего трудоустройства в кампанию). Разработан совместно со стратегическим партнером план подготовки, переподготовки и повышения квалификации высококвалифицированных рабочих и специалистов на долгосрочную перспективу до 2020 г.

Вопросы трудоустройства, востребованности выпускников техникума ежегодно рассматриваются на педагогических советах с приглашением работодателей, которые знакомят с современными требованиями, предъявляемыми к выпускникам при приеме на работу с учетом специфики выбранной профессии. Конечно, это не единственная форма работы с работодателями, способствующая востребованности выпускников учебного заведения.

Кроме этого, в техникуме проводится консультационная работа по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда, лекции по технологии трудоустройства с приглашением работников Центра занятости населения Альметьевского муниципального района. Используются возможности сайта техникума (размещена подборка материалов по трудоустройству, база данных вакансий работодателей и резюме студентов и выпускников).

Служба организует временную занятость студентов (трудоустройство на оплачиваемые рабочие места во время производственной практики с возможностью получения работы там же по завершению учебы, на период летних каникул). Проводит ярмарки вакансий, презентации компаний, дни карьеры, «круглые столы», экскурсии на предприятия. Студенты старших курсов участвуют в молодежных научно-практических конференциях производственных организаций, конкурсах профессионального мастерства. Представители профессионального сообщества приглашаются в качестве членов жюри на внутренние мероприятия техникума — ежегодная студенческая научно-практическая конференция «Молодость, творчество, современность», смотр-конкурс научно-технического творчества, олимпиады профессионального мастерства по специальности, отчеты по производственной практике. Указанные мероприятия демонстрируют уровень подготовки студентов, их творческие возможности, а также позволяют производить отбор лучших потенциальных работников. По итогам таких мероприятий студенты получают приглашения на работу.

В целях улучшения работы служба ежегодно опрашивает работодателей на предмет их удовлетворенности выпускниками техникума, анализирует показатели трудоустройства (по годам, специальностям), заявки на стажировки и трудоустройство.

Результат представленного опыта службы содействия трудоустройству и отслеживания карьерного роста выпускников Альметьевского политехнического техникума — востребованность выпускников техникума более 90% (работают на предприятиях, продолжают обучение в ВУЗе по выбранному профилю, служат в ВС РФ) [5, с. 72].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Слостенин В. А. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. уч. Заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. 2-е изд., стереотип. М.: Академия, 2003. 576 с.
2. Дуброва Т. И. Модель дифференциации среднего профессионального образования / Т. И. Дуброва // Среднее профессиональное образование. 2010. № 3. С. 9-12.
3. Кандаурова О. В. Формирование социальной компетентности студентов ссуз в процессе изучения социально-гуманитарных дисциплин: дис.... канд.пед.наук. Казань, 2013. 241 с.
4. Программа развития ГАОУ СПО «Альметьевский политехнический техникум» на 2012-2017 гг. Альметьевск: Изд-во Альметьевский политехнический техникум, 2012. 30 с.
5. Багманов И. Р. Повышение качества подготовки специалистов в условиях автономного образовательного учреждения / И. Р. Багманов, Н. Г. Хабарова // Качество профессиональной подготовки компетентных специалистов: мониторинг, диагностика, обеспечение. Казань: Изд-во КГТУ, 2011. С. 71-73.

**ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ
У СТУДЕНТОВ, КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
РАБОТЫ ЦЕНТРА ТРУДОУСТРОЙСТВА**

В современных условиях деятельность любого вуза должна быть нацелена не только на улучшение качества образовательных услуг, но и на подготовку выпускника, готового к профессиональной и социальной мобильности, на развитие у студентов таких качеств личности, которые обеспечат им конкурентоспособность на рынке труда.

Данная задача актуализируется подписанием Россией в 2003 году Болонского соглашения и находит отражение в ряде программных документов. В Национальной доктрине образования в Российской Федерации подчеркивается, что система российского образования должна быть нацелена на кадровое обеспечение динамично развивающейся рыночной экономики, интегрирующейся в мировое хозяйство и обладающей высокой конкурентоспособностью [1]. В Концепции модернизации образования, Федеральной программе развития образования подчеркивается, что целью высшего профессионального образования является подготовка квалифицированного работника, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, имеющего навыки самообразования, способного к эффективной работе на уровне мировых стандартов [2].

К сожалению, на данный момент выпускники высших учебных заведений часто сталкиваются с проблемой представлении себя при трудоустройстве. Это объясняется тем, что вопрос целенаправленного формирования навыков самопрезентации у студентов вузов недостаточно проработан в педагогической науке.

Что же такое самопрезентация? Самопрезентация - чрезвычайно интересный психологический феномен. Каждая культура хранит традиции того, как следует себя вести и как научиться себя вести,

любой социум озабочен проблемой, как произвести нужное впечатление.

Самопрезентация (или управление впечатлением) — это многочисленные стратегии и техники, применяемые индивидом при создании и контроле своего внешнего имиджа и впечатления о себе, которые он демонстрирует окружающим [3]. Для человека является характерным демонстрировать различные социальные лица различным партнерам, чтобы представить себя наиболее выгодным образом и произвести наилучшее впечатление, а затем сформировать собственное представление о себе, рефлексировав мнение и поведение окружающих.

Теоретическая основа этого вопроса базируется на работах И. Гоффмана, М. Снайдера, Р. Чалдини, И. Джонса, Т. Питтмана. Российские исследования в этой области принадлежат Е. А. Доценко, Г. В. Бороздиной и Ю. М. Жукову, Михайловой Е. Н.

И. Джонс и Т. Питман считают, что в основе самопрезентации лежит стремление расширить и поддержать влияние в межличностных отношениях, т. е. стремление к власти. Они выделяют пять стратегий самопрезентации, каждая из которых направлена на получение определенного вида власти [4].

Самопрезентация есть средство формирования образа Я. Она, как бы, исходит из социальных стандартов, которые формируются в обществе. Это разграничение реального и идеального образа, создание модели поведения, которая на данный момент соответствует исполняемой роли, имиджу, социально приемлемой модели.

Поиск работы — во многом экстремальная ситуация, заставляющая переживать целую гамму чувств. Ситуация поиска работы, отнесена психологами к разряду стрессовой, входящей в первую десятку по эффективности воздействия на личность наряду с разводом и смертью близкого человека. Это в большей степени касается тех, кто ищет ее впервые, а одним из основных стрессовых факторов является отказ в приеме на работу [5].

В информационном пространстве на сегодняшний день можно найти много информации о том, что такое презентация себя, из каких этапов она состоит, как выработать у себя навыки успешной самопрезентации.

Не ориентируясь в этом море информации, студент редко сам может выстроить программу личностного роста, отработать навыки

успешной самопрезентации. Следствием этого являются отказы при собеседованиях, длительный срок поиска работы.

Очевидно, что у выпускников образовательных учреждений, необходимо целенаправленно формировать навыки успешной, эффективной самопрезентации.

В учебных планах высших учебных заведениях на данный момент нет дисциплин, направленных на формирование данных навыков.

Таким образом, мы сталкиваемся с противоречием между объективной потребностью общества в конкурентоспособной личности выпускника вуза, способного презентовать себя перед работодателем и недостаточным вниманием педагогической теории и практики к данной проблеме.

Выходом из данной ситуации может стать разработка и внедрение в учебный процесс краткосрочного курса «Успешный старт», посвященного вопросам самопрезентации. Работу по формированию навыков самопрезентации у студентов могут взять на себя специалисты центров трудоустройства.

В содержание данного курса включены следующие темы: «Как мы представляем себя», «Резюме», «Собеседование».

Курс рассчитан на 4 часа, может быть включен в блок дисциплин по выбору студентов 3 курса бакалавриата. Курс состоит из короткого теоретического блока и основного блока, направленного на формирование практических навыков самопрезентации. Необходимо отметить, что данный курс необходим студентам как технических, так и гуманитарных направлений подготовки.

Студенты, прошедшие данный курс получают представление о презентации себя, как важной части трудоустройства, отработают первичные навыки написания резюме, прохождения собеседования. Данный курс, безусловно, поможет молодым специалистам грамотно построить процесс приема на работу, повысит их конкурентоспособность на рынке труда, что непосредственно является задачей работы центров трудоустройства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. <http://sinncom.ru/content/reforma/index5.htm>

2. <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--plai/>
3. Гоффман Э. Представление себя другим // Современная зарубежная социальная психология / Э. Гоффман; под ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. М.: Изд-во МГУ, 2009. С. 304.
4. Михайлова Е. В. «Обучение самопрезентации»/ учебное пособие гос. ун-т- высшая школа экономики, 2-е изд. М.: изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.
5. Панасюк А. Ю. Я ваш имиджмейкер и готов помочь сформировать ваш профессиональный имидж/ А. Ю. Панасюк. М.: Дело, 2008. 240 с.

ОПЫТ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ИРКУТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

В настоящее время Президент РФ и Правительство РФ уделяют особое внимание вопросам трудоустройства и работе выпускников по полученной специальности. В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2011-2015 годы, показатель трудоустройства выпускников в течение первого года после выпуска с учетом выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил РФ, должен составлять не менее 74% [1].

Показатель «трудоустройство» включен в систему мониторинга эффективности вузов, который ежегодно проводит Минобрнауки РФ [2]. Кроме того, отчетность учреждений профобразования по ряду показателей трудоустройства выпускников в разрезе специальностей и направлений подготовки осуществляется в Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников (КЦСТ) посредством заполнения ряда электронных форм в Интернет-представительстве КЦСТ kcst.bmstu.ru. Методической основой формирования показателей востребованности выпускников является Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, разработанная Петрозаводским государственным университетом в соответствии с поручениями Президента РФ Пр-911 от 8.04.2011 и Пр-1315 от 11.05.2011. [3]

Традиционным способом определения уровня невостребованности выпускников является ежегодный запрос вуза в региональную службу занятости об обращении и/или состоянии на учете по безработице своих выпускников; полученная в этом случае информация отражает, скорее, количество юридически грамотных выпускников, которые осознают свои права использования государственных услуг содействия занятости. Кроме того, ряд госуслуг органов по труду и занятости, фактически реализующих трудоустройство (например,

программы по стажировкам выпускников на предприятиях, субсидирование индивидуальных предпринимателей), требуют формального оформления статуса безработного.

Комплексная методика мониторинга трудоустройства предлагает оценивать уровень незанятости выпускников посредством проверки наличия персональных данных выпускников вузов в базах данных Пенсионного фонда РФ, что станет возможным при создании Федерального реестра выпускников. Однако, этот вариант определения уровня занятости, даже при наличии общероссийского реестра молодых специалистов, не будет отражать реальной картины ввиду широкого распространения в РФ неофициальных схем выплаты заработной платы — в апреле 2013 г. вице-премьер РФ Ольга Голодец заявляла, что в «сером» секторе занято 44% жителей России трудоспособного возраста. [4]

Наиболее достоверным способом оценки фактического уровня востребованности выпускников вузов, на мой взгляд, становятся социологические исследования: их достоинством является прямой выход на объект и формирование неискаженного представления о предмете изучения; недостатками выступают высокие временные, кадровые и финансовые затраты.

В 2012 г. в Иркутском государственном университете (ИГУ) был проведен мониторинг трудоустройства выпускников 2010-2012 гг. в соответствии с письмом Департамента регионального развития Минобрнауки России от 27.02.2012 № 18-77.

Исследование выполнено студенческим маркетинговым агентством «МарИс» под руководством к.э.н. Шишневой О.В., в рамках проекта Программы стратегического развития ИГУ 2012-2016 гг. «Система образования и региональные рынки труда».

Исследование проводилось в форме телефонного опроса выпускников в октябре 2012 г. по вопросам анкеты, представленной в приложении, и рассчитанной на разговор в течение 3-4 минут. Анкетирование было проведено в течение 14 рабочих дней. При звонке выпускнику, интервьюеры поясняли цель исследования и обязательно сообщали, что полученная информация носит конфиденциальный характер и будет использована только в обобщенном виде. В ходе опроса со стороны выпускников практически не было отказов в участии, за исключением единичных случаев.

Персональные данные выпускников (ФИО, год окончания университета, факультет, контактный телефон), необходимые для проведения мониторинга, были предоставлены базой данных «Студент» Иркутского государственного университета в соответствии с дополнением к приложению № 5 к Приказу ректора ИГУ № 336 от 20 декабря 2009 г. «Список должностей, уполномоченных на обработку персональных данных».

Основной целью исследования являлось определение ряда показателей трудоустройства выпускников:

доля работающих выпускников;

соотношение выпускников, работающих «по специальности» и «не по специальности», в разрезе факультетов;

сроки поиска работы после выпуска;

основные источники информации, используемые при поиске работы;

доли выпускников удовлетворенных/неудовлетворенных своей работой;

доля выпускников, желающих продолжить обучение.

Объектом исследования являлись выпускники ИГУ 2010-2012 гг. выпуска, предметом исследования — параметры трудоустройства выпускников.

Качество исследования определялось соблюдением стандарта процесса проведения и оценки итогов анкетирования, репрезентативностью и обоснованностью выборки.

Для определения величины выборки была использована следующая формула:

$$n = t^2 \sigma^2 \text{ Ч } N / (\Delta^2 N + t^2 \sigma^2),$$

где:

n — объем выборки,

σ^2 — дисперсия или мера рассеивания исследуемого признака, характеризующая величину отклонения от средних величин в генеральной совокупности,

t — критерий достоверности,

Δ — предельная ошибка выборки,

N — численность генеральной совокупности, а именно, количество выпускников за 2010-2012 гг.

Наиболее часто применяемой величиной ошибки выборки (Δ) в исследованиях является значение 0,05 и, соответственно коэффициент доверия $t = 2$, что обеспечивает достоверность полученных результатов в 95 случаях из 100 с предельной ошибкой выборки ± 5 . [5].

Подстановка в формулу указанных значений приводит к получению количественного значения минимальной репрезентативной выборки:

$$n = 2^2 \cdot 0,25 \cdot 5311 / (0,05^2 \cdot 5311 + 2^2 \cdot 0,25) = 372.$$

Результаты исследования с максимальной ошибкой $\pm 5\%$ могут быть получены в 95% случаев при опросе 372 человек.

Количество выпускников ИГУ очного обучения за 2010-2012 гг. составило 5311 человек (без учета выпускников филиалов); одной из задач исследования был опрос, как минимум, 372 выпускников; в ходе анкетирования удалось опросить 530 человек, что составляет 10% всех выпускников ИГУ за анализируемый период.

Полный текст аналитического отчета по предмету исследования был опубликован в виде информационного бюллетеня, а также представлен на официальном сайте Программы стратегического развития ИГУ [6].

Обобщенные выводы по итогам мониторинга трудоустройства выпускников можно представить следующим образом:

— доля выпускников ИГУ 2010-2012 гг., имеющих постоянное место работы, составляет 81%, что является достаточно высоким показателем и соответствует требованиям Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 гг.;

— максимальный уровень невостребованности на рынке труда наблюдается среди выпуска географического факультета и составляет 27,27% неработающих выпускников;

— минимальный уровень невостребованности на рынке труда наблюдается среди выпусков физического факультета, факультета филологии и журналистики, института математики, экономики и информатики, юридического института — соответственно 8%, 8,57%, 11,3%, 12,35% нетрудоустроенных выпускников.

— процент выпускников, работающих «по специальности», также является достаточно высоким и составляет 63% от всех работающих. Однако следует учитывать, что оценка деятельности «по специальности» или «не по специальности» производилась респондентами самостоятельно и является субъективной. Возможны ситуации, когда одну и ту же деятельность выпускники одной и той же специальностью

сти могут оценивать различно относительно соответствия полученной квалификации;

— 58% работающих выпускников полностью удовлетворены своей работой, основной же причиной неудовлетворенности респондентов является низкий уровень заработной платы;

— сроки поиска работы, в большинстве случаев, составляют до 3 месяцев, что говорит о наличии рабочих мест в регионе и лояльности работодателей к молодым специалистам, а также об активности выпускников ИГУ на рынке труда;

— наиболее популярным способом, приводящим к трудоустройству, по мнению работающих выпускников, являются личные связи и знакомства — 34%, на втором по популярности месте находится Интернет — 28%, на третьем месте — родители, родственники и их связи — 18%;

— неработающие выпускники наиболее эффективным способом поиска работы считают Интернет — 32%, далее следуют личные связи — 28%, родители, родственники и их связи — 13%, служба занятости — 9%;

— большинство респондентов основным критерием выбора работы считают уровень заработной платы — 87,5%, на втором и третьем по популярности местах — возможность карьерного роста (69,9%) и хороший коллектив (62,5%);

— 7% выпускников продолжили свое обучение на более высоком уровне;

— уровень средней заработной платы молодого специалиста соответствует средней заработной плате в Иркутской области в 2012 г. и составляет 22 тыс. руб.;

— большинство выпускников планируют дальнейшее обучение, что говорит о желании развиваться и добиваться профессиональных успехов.

Приложение

АНКЕТА

Предлагаем Вам принять участие в анкетировании, целью которого является оценка трудоустройства выпускников. Полученные данные будут использоваться только в обобщенном виде в научных целях исключительно в рамках исследования. Конфиденциальность гарантируем.

Заранее благодарим Вас за участие в анкетировании!

1. Пол: М Ж
2. Укажите Вашу специальность _____
3. Есть ли у Вас сейчас постоянная работа?
 - Да
 - Нет
4. Вы работаете (ищете работу) по специальности?
 - Да
 - Нет
5. Как долго Вы искали работу?
 - Не искал, так как на момент окончания учебного заведения уже работал
 - Менее 3 мес.
 - 3-6 мес.
 - 6-12 мес.
 - Более года
 - Другое _____
6. Почему Вы не работаете (не собираетесь работать) по специальности?
 - Полученное мной образование позволяет мне работать по другим специальностям
 - Не хватает практических знаний, нет опыта работы
 - Специальность не востребована на рынке
 - Непрестижная специальность
 - Работа по специальности является низкооплачиваемой
 - Моя специальность мне не нравится
 - Другое _____
7. Удовлетворены ли Вы своей нынешней работой? Если нет, то почему?
 - Удовлетворен полностью
 - Не удовлетворен заработной платой
 - Не удовлетворен отсутствием карьерного роста
 - Не удовлетворен местонахождением работы
 - Не удовлетворен отношениями в коллективе
 - Не удовлетворен графиком работы
 - Другое _____
8. Что для Вас самое важное при выборе работы?
 - Близкое расстояние работы от дома
 - Возможность карьерного роста

- Возможность работать в хорошем коллективе
 - Хорошие условия труда
 - Регулярная выплата заработной платы
 - Хорошая зарплата
 - Удобный режим и график работы
 - Возможность работать по специальности
 - Возможность для инициативы, творчества
 - Получение социального пакета (страховка, бесплатные обеды и т. д.)
 - Другое _____
9. Укажите способ, который привел Вас к трудоустройству:
- Факультет, кафедра
 - СМИ (газеты, телевидение, радио)
 - Интернет
 - Социальные сети
 - Родители, родственники и их связи
 - Личные связи, знакомства
 - Служба занятости
 - Кадровые агентства
 - Ярмарки вакансий
 - Карьерные форумы
10. Как Вы считаете, какой источник информации наиболее эффективный при поиске работы? (Не более 3-х вариантов ответа)
- Факультет, кафедра
 - СМИ (газеты, телевидение, радио)
 - Интернет
 - Социальные сети
 - Родители, родственники и их связи
 - Личные связи, знакомства
 - Служба занятости
 - Кадровые агентства
 - Ярмарки вакансий
 - Карьерные форумы
11. Собираетесь ли Вы продолжать профессиональное обучение в ближайшие 5 лет?
- Да, по той же специальности на более высоком уровне
 - Да, по другой специальности _____
 - Нет, не собираюсь

12. Если не секрет, какая у Вас заработная плата?
- До 5000
 - 5001-10000
 - 10001-15000
 - 15001-20000
 - 20001-25000
 - 25001-30000
 - 30001-35000
 - Свыше 35001

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Постановление Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 61 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы» (с изменениями и дополнениями) // Гарант [Электронный ресурс]: справочно-правовая система.
2. Методика расчета показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования 2014 года (на основе данных формы № 1-Мониторинг за 2013 год) [Электронный ресурс] — режим доступа: http://www.miccedu.ru/monitoring/pdf/metodika_mon.pdf, свободный.
3. Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования [Электронный ресурс] — режим доступа: <http://www.симт.рф/docs/News/010312/metodika.pdf>, свободный.
4. Белый, серый, черный : [Электронный ресурс] — режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/04/05/rabota.html>, свободный
5. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснения, понимание социальной реальности / В. А. Ядов. 3-е изд. испр.-М.: Омега Л, 2007. 567 с.
6. Мониторинг трудоустройства выпускников Иркутского государственного университета 2010-2012 гг. : информационный бюллетень № 1 / под ред. Калугиной Т. Г., Карпуковой А. Л.; ИГУ — Иркутск, Изд-во ИГУ, 2012. 20 с. [Электронный ресурс] — режим доступа: <http://program.isu.ru/ru/news/newsitem.html?action=show&id=300>, свободный.

ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД К ПРОВЕДЕНИЮ КАРЬЕРНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Современных студентов и выпускников психологи называют поколением Y и выделяют его особые характеристики: оптимизм, общительность, уверенность в себе и потребность в изменениях. «Игреки» очень любознательны, интересуются всем новым и хотят изменить мир. При этом разнообразие возможностей сегодняшнего мира приводит к тому, что их трудно чем-либо удивить. Большинство современных студентов принимают участие только в том, что нравится им и кажется интересным.

В данной ситуации использование таких традиционных форм работы со студентами в сфере содействия трудоустройству, как Ярмарки вакансий и встречи с работодателями, уже не является эффективным. Изменение потребностей и ценностей молодежи необходимо учитывать при планировании формата и содержания профориентационных карьерных мероприятий.

По этой причине в 2013 г. отделом содействия трудоустройству ОмГУ им. Ф.М. Достоевского был разработан новый формат карьерных мероприятий: проект Информационный марафон «Карьерный старт».

Проектный подход был выбран в силу своих особенностей и преимуществ, благодаря которым он является одним из самых прогрессивных методов управления в бизнесе:

— наличие графика и плана проекта обеспечивает предсказуемость сроков его реализации и позволяет при необходимости вносить коррективы;

— единая тематическая направленность проекта повышает степень вовлеченности его участников;

— определение необходимых ресурсов и ожидаемых результатов позволяет контролировать реализацию проекта;

— выделение целевых групп проекта и учет их потребностей при составлении программы мероприятий повышают эффективность взаимодействия участников проекта.

Информационный марафон «Карьерный старт» реализуется как проект, поэтому может быть описан в соответствии с его основными характеристиками.

1. Суть проекта. Информационный марафон «Карьерный старт» — это комплекс мероприятий для студентов и выпускников с участием работодателей — партнеров университета.

Марафон представляет собой последовательное проведение в течение определенного периода времени мероприятий различного формата: Дней компании, презентаций программ набора молодых специалистов, встреч с руководителями организаций, экскурсий на предприятия, мастер-классов и деловых игр. Каждый этап Марафона имеет свою тематическую направленность.

2. Цель проекта: содействие социально-профессиональной адаптации студентов.

Ожидаемые результаты по итогам проведения Информационного марафона — формирование у студентов перечня знаний и навыков, необходимых для профессионального становления и развития:

- представление о возможных сферах трудоустройства;
- навык установления контакта и взаимодействия с работодателями;
- планирование своего профессионального развития.

3. Период реализации проекта. Марафон проходит в течение учебного года в два этапа — осенний (октябрь — декабрь) и весенний (март-май). Это обусловлено особенностями учебного процесса.

4. Участники проекта. В данном проекте выделяется две группы целевой аудитории: студенты и работодатели-партнеры университета.

Принимая участие в мероприятиях Марафона, студенты знакомятся с потенциальными работодателями, узнают о возможностях трудоустройства и перспективах профессионального и карьерного развития, проходят первые этапы отбора в компанию.

В свою очередь работодатели имеют возможность позиционировать свою компанию перед будущими молодыми специалистами, познакомиться с потенциальными соискателями, организовать тестирование для формирования кадрового резерва и закрытия вакансий.

В рамках Марафона также реализуются совместные мероприятия с работодателями-стратегическими партнерами университета.

5. Ресурсы. Под ресурсами проекта подразумевается совокупность условий, позволяющих эффективно реализовать проект и достигнуть поставленных целей. Для проведения Марафона «Карьерный старт» в качестве необходимых ресурсов были выделены следующие.

1) Организационный ресурс.

Планирование Информационного марафона осуществляется заблаговременно. Так, для формирования графика мероприятий на весенний период предложения и предварительные договоренности производятся накануне, в осенний период. Все работодатели-участники получают официальное приглашение и программу Марафона.

Подготовка и организация проведения мероприятий Марафона проходит при координации отдела содействия трудоустройству университета с участием представителей факультетов по данному направлению деятельности — уполномоченных по трудоустройству.

В качестве инициаторов проведения мероприятий могут выступать все участники проекта:

- факультеты (деканы, заведующие кафедрами, уполномоченные по трудоустройству);
- работодатели (представители организаций и предприятий);
- отдел содействия трудоустройству университета;
- студенты.

Так, при наличии в компании вакансий или открытии набора на программу стажировок работодатель обращается в университет с предложением об организации встречи со студентами с целью информирования о профессиональных и карьерных возможностях.

С работодателями-стратегическими партнерами ежегодно формируются программы совместных мероприятий, которые также реализуются в ходе Информационного марафона.

Студенты обращаются на факультеты и в отдел содействия трудоустройству с пожеланиями по проведению мастер-класса по определенной тематике или приглашению в университет представителя какой-либо компании.

В рамках Информационного марафона создаются карьерные проекты на отдельных факультетах. Так, на факультете филологии и медиакоммуникаций совместно с отделом содействия трудоустрой-

ству проводится Декада карьеры: в течение десяти дней проходят встречи, мастер-классы и экскурсии для студентов всех направлений подготовки.

В результате всех согласований Информационный марафон представляет собой график мероприятий, включающий следующие сведения:

- формат и название мероприятий;
- дата и место проведения мероприятий;
- перечень участников: целевая группа студентов (с указанием факультета, направления подготовки, курса обучения) и работодателей-партнеров.

График мероприятий рассматривается и утверждается на очередном заседании Комиссии по трудоустройству университета, которая является органом управления в вузе по вопросам, связанным с трудоустройством выпускников. После утверждения график Марафона «Карьерный старт» публикуется в корпоративной газете «Омский университет» и на сайте ОмГУ.

2) Информационный ресурс. Для оповещения целевых групп проекта используются следующие каналы:

- сайт университета www.omsu.ru (страница отдела содействия трудоустройству, специализированные разделы на сайтах факультетов);
- корпоративная газета ОмГУ «Омский университет»;
- официальная группа отдела содействия трудоустройству в социальной сети «ВКонтакте», а также группы факультетов и других подразделений университета (39 групп);
- сайты и издания информационных партнеров отдела (газета «Работа для Вас» и портал «Работа.ru», газета «Хочу работать»);
- информационные стенды и видеомониторы в учебных корпусах;
- рассылка приглашений к участию в Марафоне работодателям-партнерам по базе данных отдела содействия трудоустройству;
- рассылка графика Марафона и анонсов мероприятий на электронную почту старост учебных групп.

3) Материальный ресурс.

Все мероприятия проводятся на партнерской основе и не носят финансовый характер. Работодателям, принимающим участие в Марафоне, предлагаются некоторые преференции:

- размещение информации о компании и совместных мероприятиях на сайте ОмГУ и в газете «Омский университет»;

- возможность проведения презентации компании в университете;
- распространение материалов (буклетов, листовок компании) в учебных корпусах университета.

По итогам прошедших мероприятий работодателям-участникам Марафона вручаются благодарственные письма.

Если мероприятие проходит на территории работодателя, производится доставка студентов к месту проведения на транспорте университета.

В 2013-2014 учебном году в ОмГУ Информационный марафон «Карьерный старт» был реализован в 2 этапа.

I этап Марафона прошел в осенний период с октября по декабрь 2013 г. Основная тематическая направленность всех мероприятий: приглашение работодателей в университет и организация активных форм взаимодействия студентов и работодателей.

В ходе Марафона было организовано 28 мероприятий: Дни компаний, встречи с руководителями организаций и успешными выпускниками, семинары и мастер-классы, презентации международных компаний, отбор на стажировки, экскурсии.

Наибольший интерес среди студентов вызвали Дни компаний. Студенты некоторых направлений подготовки ориентируются на работу в международных компаниях, где предлагается привлекательная программа адаптации и перспективы профессионального развития. В то же время международные компании заинтересованы в привлечении специалистов с качественным классическим образованием, поэтому ежегодно проводят в регионах страны отбор на программы стажировок.

Данный формат мероприятия был проведен с участием международных компаний Unilever, Sun InBev и КРМГ. Программа Дня компании включает в себя несколько мероприятий, обычно это презентация о карьерных возможностях в компании и проведение предварительного этапа отбора на программу стажировок. Так, компания Unilever провела бизнес-игру Made By You Business Academy Grand Opening и организовала экскурсию студентов университета в Омский филиал компании — на фабрику «Инмарко».

Представители Sun InBev для студентов гуманитарных факультетов подготовили программу создания кадрового резерва, а для студентов экономических направлений — тестирование и бизнес-игру. Компания КРМГ провела презентацию своих направлений деятельности и тестирование студентов, которое является первым этапом

отбора на работу в компанию. Студенты, показавшие высокие результаты, были внесены в кадровый резерв компании.

Всего в мероприятиях I этапа Информационного марафона «Карьерный старт» приняли участие:

— 945 студентов;

— 75 работодателей (в их числе: ОАО «Сбербанк России», ОАО «ОНИИП», ООО «Люксофт Профешнл», ОАО «НПО «Мир», ООО «Алкогольная Сибирская группа», ГК «Музыка и кино», ООО «Лига профессиональных управленцев» и др.);

— 4 международные компании (ООО «Юнилевер Русь», ОАО «САН ИнБев», ЗАО «КПМГ», ГК «Бритиш Американ Табакко Россия»).

II этап Информационного марафона прошел в весенний период с марта по май 2014 г. Тематическая направленность мероприятий этого этапа: проведение экскурсий студентов в организации и предприятия города.

График экскурсий был сформирован заранее. Темы и содержание экскурсий составлялись совместно с кафедрами и были адаптированы к потребностям целевой группы студентов.

Состоялось 25 тематических выездов в 16 компаний города, в них приняли участие 439 человек. Студенты посетили омские филиалы ООО «Юнилевер Русь» и ОАО «САН ИнБев», ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ», Омский городской совет, ОАО «ГТРК-Омск», ОАО «МА «Делфи», ОАО «Алкогольная Сибирская группа», ООО «Люксофт Профешнл» и другие компании.

Студенты получили уникальную возможность почувствовать себя сотрудниками компании, задать вопросы специалистам и руководителям различных отделов, узнать об особенностях корпоративной культуры, получить предложения по прохождению практик, стажировок, временной занятости и трудоустройству.

Более 80% работодателей, предоставивших площадку для экскурсии, являются партнерами университета и ориентированы на трудоустройство выпускников ОмГУ. Эти компании формируют свой кадровый резерв и ведут карьерную профориентационную деятельность в вузах города.

Всего в течение 2013-2014 учебного года в рамках Информационного марафона было организовано и проведено 53 мероприятия, из них 20 — совместно с работодателями-стратегическими партне-

рами университета. В мероприятиях приняло участие более тысячи студентов и выпускников.

В 2014-2015 году продолжена реализация проекта «Карьерный старт». III этап Марафона проходит с октября по декабрь 2014 г.

Его тематическая направленность: проведение мастер-классов и встреч со студентами по основам планирования трудоустройства.

Программа Марафона включает в себя два блока:

1. Информационные встречи со студентами первых курсов. Специалисты отдела содействия трудоустройству знакомят студентов с направлениями деятельности отдела, рассказывают о проводимых карьерных мероприятиях, возможностях работы во время учебы, необходимости планирования своего профессионального и карьерного развития. Состоялись встречи с 17 группами студентов.

2. Мастер-классы для студентов выпускных курсов. Специалисты-психологи отдела и приглашенные практики проводят мастер-классы по таким тематикам, как «Основы планирования трудоустройства», «Грамотное резюме — залог успеха», «Как успешно пройти собеседование». Запланировано 19 встреч со студентами.

Всего в рамках III этапа Марафона планируется провести 36 мероприятий.

По итогам проведенных мероприятий осуществляется сбор отзывов его участников: студентов, работодателей, представителей факультетов. Анализ отзывов показал, что нестандартный формат проведения этих мероприятий интересен всем сторонам. Предварительность планирования Марафона, постановка цели и определение тематики, выделение целевых групп и учет их потребностей позволяют выстраивать эффективное взаимодействие между будущими выпускниками и потенциальными работодателями.

Проект «Карьерный старт» позволяет развивать два основных направления деятельности в существующей системе содействия трудоустройству ОмГУ: взаимодействие с работодателями и социально-профессиональная адаптация студентов. Поэтому университет планирует развивать данный проект: расширять тематику проводимых мастер-классов, использовать новые активные формы взаимодействия студентов и работодателей, привлекать новые компании, делать их участие в Марафоне регулярным и заключать с ними партнерские договоры.

М. О. Коваль

*Московский государственный
областной гуманитарный институт*

УДК 378

ЛЕТНЯЯ ПРАКТИКА СТУДЕНТОВ КАК ЗАЛОГ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

В последнее время наблюдается повсеместное возрождение культуры детского летнего отдыха. Поднимающаяся экономика нашей страны, наконец-то, стала делать робкие шаги вложений в эту, уже почти забытую, сферу социальной деятельности. На базе школ организуют летние оздоровительные лагеря. Проблема культуры и здоровья подрастающего поколения вновь заняла приоритетное место в социальной политике Российской Федерации.

Вопрос организации отдыха и оздоровления детей и подростков является одним из приоритетных для Московской области. От того, насколько здорово и активно подрастающее поколение, зависит благополучие общества.

Организация отдыха и оздоровления детей и подростков в Московской области осуществляется на базе загородных детских оздоровительных лагерей стационарного типа, лагерей с дневным пребыванием детей.

Стратегия долгосрочной целевой программы Московской области «Развитие системы отдыха и оздоровления детей в Московской области в 2012-2015 гг.» (принята от 26.11.2011) заключается в обеспечении формирования целостной системы организации отдыха и оздоровления детей и подростков, которая будет гарантировать каждому ребенку полноценный и безопасный отдых и оздоровление, способствовать развитию творческого потенциала, формированию здорового образа жизни и укреплению здоровья детей, а также предупреждению безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних.

Для Московского Государственного Областного Гуманитарного Института приоритетным направлением всегда было — педагогическое образование. Первым этапом педагогической практики является летняя практика, которая организуется в детских загородных и городских оздоровительных организациях. Данная практика дает возмож-

ность студентам реализовать профессиональный и личностный потенциал, развивать и закреплять знания, умения, навыки работы с детьми разного возраста в условиях временного детского коллектива.

Главной задачей летнего лагеря (отдыха) становится реализация программы воспитания в ребенке лучших человеческих, культурных, патриотических качеств. Выполнению этой задачи повсеместно способствуют профильные программы, направленные на развитие различных видов детской деятельности в соответствии с их потребностью и интересами.

Цель практики — формирование у студентов профессиональных компетенций, необходимых в работе с детьми и подростками в условиях детского оздоровительного лагеря, развитие профессионально значимых качеств личности будущего педагога, формирование и развитие профессионально-педагогических умений планирования, организации, анализа и контроля воспитательного процесса в оздоровительных лагерях.

Во время работы в лагере студенты имеют возможность проявить организационные, коммуникативные и творческие умения на основе знаний дисциплин психолого-педагогического цикла для выполнения главной задачи — овладение умениями и навыками работы руководителя внешкольного объединения учащихся, приобретение опыта самостоятельной работы по организации жизни и деятельности детского и юношеского коллектива в летний период.

Распределение студентов на летнюю практику происходит с учетом поступивших заявок от предприятий и учреждений, а также от образовательных организаций, организующих летнюю воспитательно-оздоровительную работу с детьми.

Для успешной подготовки студентов к данному виду практики в институте организованы курсы по программе дополнительного профессионального образования «Воспитатель (вожатый) летнего детского оздоровительного лагеря». Данная программа помогает повысить качество воспитательной работы и профессиональное мастерство студентов.

Задачи данной программы:

- приобретение умений и навыков самостоятельной работы с детским и юношеским коллективом в условиях летних каникул;
- овладение содержанием, различными формами методами оздоровительной и воспитательной работы в летний период; охраны жизни и здоровья детей;

- развитие ответственного и творческого отношения к воспитательной работе с детьми и подростками;
- развитие организаторских и коммуникативных навыков студентов;
- обучение психолого-педагогическим основам вожатской работы в ДОЛ;
- овладение нормативно-правовой базой, необходимой для работы с детьми в условиях ДОЛ;
- развитие мотивации к самосовершенствованию, к творческой деятельности;
- формирование вожатских умений в процессе педагогической практики.

Для успешного прохождения летней практики студентов проводится следующая работа:

- студенты распределяются по базам практики на основании запросов и договоров с организациями и образовательными учреждениями;
- организовываются встречи с начальниками загородных оздоровительных лагерей;
- студентам выдаются необходимые документы для прохождения медицинского осмотра;
- на каждом факультете проводятся установочные конференции «О задачах, содержании, порядке прохождения практики, требованиях по оформлению отчетной документации»;
- каждому студенту оформляется направление на практику в инструктивно-методическом пособии.

В загородных оздоровительных лагерях наши студенты строят свою деятельность в соответствии с планами воспитательной работы лагерей, материальная база которых способствует и дает возможность организации разнообразного, интересного досуга детей разного возраста.

Несмотря на сокращение числа загородных лагерей, наш институт делает все возможное, чтобы расширить их список. В 2013 г. были заключены договоры с 6 организациями, имеющими загородные оздоровительные лагеря, в 2014 — с 8.

Из года в год институт сотрудничает с такими организациями как ОАО «Российская корпорация ракетно-космического приборостроения и информационных систем», ОАО «Российские Железные До-

роги», ОАО «Металлургический завод «Электросталь», ОАО «ВПК «НПО машиностроения», ГУП МО «МосТрансАвто», ООО «СКО «Лантерна», ООО «Артек тур», ГБУ МО ОК «Левково».

МГОГИ активно сотрудничает с лагерем Правительства Московской области ГБУ МО ОК «Левково» с 2012 года. За три года успешно прошли практику 52 студента.

В целом в 2014 г. на летнюю практику направлено 267 студентов: в загородные лагеря — 170, в образовательно-воспитательные учреждения г. Орехово-Зуево-55, Орехово-Зуевского района — 12, в др. районы Московской и Владимирской обл. — 30).

Вследствие качественной подготовки наши студенты показывают отличные результаты.

Студенты работают в качестве вожатых и воспитателей. Работа с детьми требует от вожатого самых разнообразных знаний и умений. Она строится на основе широкой эрудиции, знаний об основах воспитания, о детской психологии, об управлении процессом развития личности ребенка и детского коллектива. Вожатый — проводник новых инициатив и идей, друг и наставник, организатор полезных дел, участник развлекательных мероприятий. В лагерях студентов обеспечивают всем необходимым для работы — спортивным инвентарем, канцелярскими товарами, а в некоторых лагерях и костюмами для выступлений. Администрация ДОЛ отмечала, что у студентов-вожатых хорошая подготовка, и они уверенно справляются с поставленными задачами — организуют активный отдых детей, проводят отчетные мероприятия, показывают себя как ответственные, активные, творческие личности.

Отряды многократно награждаются грамотами за вклад в жизнь лагеря, за теплоту, творчество, креативность. Администрация ДОЛ отмечает, что студенты применяют на практике знания по педагогике и психологии, работают над сплочением детского коллектива, создают атмосферу дружбы и взаимовыручки, проявляют такие качества, как добросовестность, ответственность, активность, инициативность, творческий подход в организации отрядных и общелагерных мероприятий.

Практика в детских оздоровительных лагерях повышает конкурентную способность выпускников педагогических институтов в условиях нестабильного рынка труда в сфере образования Московской области.

И. И. Латыпова

*Казанский национальный исследовательский
университет им. А. Н. Туполева*

УДК 378.147.88

НЕПРЕРЫВНАЯ ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПОДГОТОВКА В ВУЗАХ, КАК МЕТОД СОКРАЩЕНИЯ АДАПТАЦИОННОГО ПЕРИОДА ПРИ ДАЛЬНЕЙШЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

В современном мире происходит постоянное развитие техники и науки, причем происходит оно ускоренными темпами. Это приводит к росту потребности машиностроительных предприятий в работниках высокой квалификации, которые обладают новаторским мышлением, инициативностью и умеют в короткие сроки адаптироваться в изменяющихся условиях. И именно качество профессиональной подготовки определяет востребованность молодых специалистов, выпускников вузов на рынке труда. В связи с этим перед учебными заведениями ставятся следующие задачи:

- 1) повысить качество профессионального образования при подготовке квалифицированных рабочих;
- 2) сформировать у учащихся культуру труда, трудолюбия, инициативности как необходимых профессиональных личностных качеств;
- 3) развитие адаптационных качеств.

Во время подготовки специалистов немалое внимание уделяется гармоничному сочетанию теоретической и практической форм обучения, но недостаточно проблеме оптимального обучения студентов на производстве. Она заключается в недостаточной действенности производственной практики. И это проявляется в низком развитии навыков у студентов, что приводит к затяжному периоду адаптации выпускников технических вузов к реальным условиям труда.

Чтобы повысить эффективность образовательного процесса имеет смысл использовать систему непрерывной практической подготовки и трудоустройства студентов в период обучения в вузе. Для этого необходимо выделить дополнительный объем времени из учебного плана.

Получение значимого опыта работы за один месяц практически невозможно. Поэтому целесообразным проводить практику в течение всего учебного года, что даст студентам возможность использовать изучаемый материал практически. У предприятий в свою очередь также должен быть интерес в проведении именно в такой форме, так как это позволит узнать реальные способности студента, что облегчит решение о его последующем принятии или же непринятии на работу.

Производственно-технологическая практика может реализовываться путем чередования по дням или неделям с теоретическими занятиями при обеспечении связи между содержанием практики и теоретическим обучением. Возможно проведение лекций и тематических экскурсий в структурные подразделения организации.

В период производственной практики используются такие средства и методики обучения, которые позволяют реализовывать активные формы учебно-производственной деятельности студентов, отвечающие целям и поставленным задачам. Примером может служить практика в цехе, работа в составе бригад квалифицированных рабочих, либо ученических. Именно в это время закладываются основы профессиональных навыков.

В связи с этим производственная практика выделяется как особая дисциплина, которая основывается на диалектическом соединении учебной деятельности и производственной деятельности, где студенты, при соответствующих формах, методах и средствах обучения, могут осуществлять как трудовые, так и учебные функции.

Ускорение развития учебно-производственной деятельности, а также процесса адаптации подразумевает достижение максимального результата при минимальных затратах сил и времени, в науке это положение рассматривает теория оптимизации.

Использование производственных практик, а именно их непрерывность, существенно повышает уровень развития учебно-производственной деятельности обучающихся, ускоряет выработку и дальнейшее развитие качеств важных в профессиональной сфере, что значительно сокращает сроки адаптации их к новым производственным условиям.

ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ

Дуальная форма профессионального образования характеризуется как образовательный процесс, сочетающий практическое обучение с частичной занятостью на производстве и обучение в традиционной образовательной организации.

Дуальность означает «двуединство, двойственность», «единое организационное целое». Подобная форма профессионального образования возникла как продукт социального партнерства, которое представляет собой механизм тесного взаимодействия государства, работодателей, профсоюзов и различных общественных объединений по подготовке высококвалифицированного персонала в соответствии с потребностями рынка труда.

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

Дуальная — практико-ориентированная — система подготовки изначально была принята в Германии. Ни одной стране мира не удалось повторить собственно немецкую дуальную систему. В России такая задача и не ставится: необходимо адаптировать к отечественной системе профессионального образования отдельные ее элементы.

Эффект от внедрения дуального образования:

— повышение инвестиционной привлекательности регионов России за счет подготовки профессиональных кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей экономики,

— перераспределение финансирования корпоративных программ переподготовки кадров в пользу системы государственного образования — подготовки кадров;

— значительный рост квалификации рабочих кадров и повышение престижа рабочих профессий в результате развития новых форм образования.

Различия в моделях российского и германского профессионального образования представлены в таблице 1.

Таблица 1

Различия моделей российского и германского профессионального образования

Россия	Германия*
Государственные расходы на начальное и среднее профессиональное образование — 1777,7 млрд. руб.	Общие расходы на профессиональное образование в год €30 млрд., из которых 80% — расходы бизнеса
Количество профессий НПО — 315, количество специальностей СПО — 239	350 национальных общепризнанных профессий
Численность студентов, обучающихся по программам НПО и СПО — 3002,7 тыс.	556 тыс. новых договоров 500 тыс. компаний обеспечивают обучение
Количество мастеров производственного обучения — 29,1 тыс.	320 тыс. учебных мастеров 160 тыс. экзаменационных экспертов при торгово-промышленной палате
Государственные расходы на образование на одного обучающегося в год — 20,7 тыс. руб.	Расходы на одного обучающегося в год — €18 тыс.
Система среднего профессионального образования отдалена от производства	Полностью ориентированное на производство профессиональное образование
Практически стопроцентное финансирование за счет государства	80% финансирования — за счет средств компаний
Выплачивается символическая стипендия	В период обучения также работодателями выплачивается достойная стипендия

* Германия является одним из лидеров по распространенности дуального образования, в ней один из самых низких в Европе уровень безработицы среди молодежи до 24 лет — 9,9% [1]

Для достижения целей, поставленных по внедрению дуального образования в России необходимо реализовать следующие направления:

- разработка профессиональных стандартов по актуальным профессиям бизнеса;

- разработка и модернизация образовательных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;

- изменение обязательных требований к организации и содержанию образовательных программ;

- разработка механизма независимой оценки квалификации рабочих кадров;

- оптимизация налогообложения с целью привлечения бизнеса к финансированию подготовки кадров

Главной чертой немецкой дуальной системы является тесное сотрудничество между системой профессионального образования, работодателями, профсоюзами и правительством.

Говоря непосредственно об организации и ведении образовательного процесса в рамках дуальной системы, необходимо отметить три важнейшие взаимосвязанные составляющие — это система профориентации и профессионального самоопределения, система регламентов (руководств) по профессиям и институт наставничества.

Система профориентации является логическим продолжением философии *Veruf* — вся деятельность в рамках этой системы направлена на то, чтобы создать почву для пересечения интересов личности, системы образования, работодателя, государства. Каждая из сторон получает выгоду от качества квалификации. Для человека — это средство материального обеспечения себя и своей семьи, для системы образования — обеспечение собственной конкурентоспособности, для работодателя — качественный труд работника, который влияет на успешность предприятия, для государства — качественный труд работника, который влияет на успешность предприятия, что, в свою очередь, влияет на экономическое развитие страны.

Необходимо помочь человеку понять, какая профессия и квалификация наиболее привлекательна для него, в какой области его труд станет мотивированным для него самого. Поэтому знакомство с профессиями необходимо начинать как можно раньше.

Основная цель обучения по дуальной системе — самостоятельное выполнение профессиональных задач после окончания обучения. В связи с этим весь процесс обучения направлен на то, чтобы выпускники могли планировать, выполнять и оценивать свою профессиональную деятельность. Цели программы обучения и отбор содержания подчинены интересам профессии и тесно связаны с ней. Дидактические принципы составляют ориентированную на трудоустройство концепцию обучения. Она может быть реализована разными методами, но главный принцип — ориентация на действие в условиях профессиональной деятельности (формирование «компетенции действия»). Компетенция действия может быть приобретена только посредством деятельности. Она формируется только посредством типичных для профессиональной деятельности действий. Обучение с ориентацией на действие для этой цели осуществляется, по возможности, на типичных для профессии заданиях. Отрабатываются компетенции, необходимые для успешного и выполняемого на профессиональном уровне конкретного задания.

Опыт внедрения модели дуального образования в Германии и других странах мира может быть с успехом применен в России. Новый закон «Об образовании» дает возможность реализовывать «дуальную модель» подготовки кадров [2]. Но, конечно, опыт иностранных коллег требует адаптации.

В России система дуального образования стартовала в 10 пилотных регионах страны [3].

Проект по внедрению элементов дуальной системы образования был поддержан на Наблюдательном совете Агентства стратегических исследований (АСИ) Президентом Российской Федерации Владимиром Путиным. Пилотная программа, одобренная Наблюдательным советом АСИ, предусматривает подготовку будущих специалистов по следующей схеме: теоретические знания студенты средних профессиональных учебных заведений приобретают в аудиториях, а практические — непосредственно на производственных предприятиях, их будущем рабочем месте.

Реализация проекта по внедрению элементов дуальной системы образования потребует системных изменений, причем на каждом этапе обучения (табл. 2).

**Необходимые системные изменения на каждом этапе обучения
для внедрения элементов дуального образования**

Текущая ситуация в России	Лучшая практика
1	2
Формирование заказа на набор и обучение отбор, набор студентов	
<p>Заказ формируется путем распределения бюджетных мест в образовательных организациях государством без учета потребностей компаний региона.</p> <p>Отбор студентов только по уровню общеобразовательных знаний (ЕГЭ) и государственной (итоговой) аттестации (ГИА), с 2013года прием по заявлениям.</p> <p>Пассивное участие в работе с абитуриентами.</p>	<p>Заказ формируется компанией на 5-10 лет вперед, обсуждается на уровне совета директоров в соответствии с текущим состоянием штата и перспектив развития компании.</p> <p>Активная профориентационная работа компаний, со школьниками начиная с начальных классов (детских садов), отбор абитуриентов, в том числе по уровню технического или предпринимательского мышления. Учитывается демографическая ситуация в регионе.</p>
Формирование учебной программы	
<p>В рамках федерального государственного образовательного стандарта возможности переориентации в российской системе профессионального образования достаточно широкие</p>	<p>Наполнение учебной программы формируется компанией. Компания имеет широкие возможности распределения объемов между дисциплинами в рамках одной специальности.</p>
Организация учебного процесса	
<p>Образование оторвано от производства</p> <p>Минимальное время практики на предприятии. Академические занятия и профессиональное обучение никак вообще не разделены</p>	<p>Максимальная ориентация на производство. Большая часть практических занятий — в центре обучения и на предприятиях.</p> <p>Преподаватели из числа опытных производственников и хозяйственников.</p> <p>Академическое обучение отделено от профессионального и, как правило, проводится в назначенный день</p>

Таблица 2

1	2
Внеучебная и воспитательная работа	
<p>Применяется система внеучебной работы, сохранившаяся с советских времен, не ориентированная на будущую работу обучающихся (является аккредитационным показателем, выделяется бюджет на внеучебную работу)</p>	<p>С первых дней обучения организована целенаправленная работа по развитию творческих навыков, ответственности, работе в команде, лидерства.</p>
Практика, наставничества, трудоустройство	
<p>Бесцельный набор абитуриентов. Не спланировано ни количество, ни направления подготовки, ни, тем более, специализация, под рабочее место. Все образовательные организации стремятся в силу экономической целесообразности набрать как можно больше студентов, не обращая внимание на их личные качества, способности и потребности предприятий. Минимальное количество практических занятий. Места прохождения практики никак не связаны с будущим трудоустройством. Наставничество на предприятиях или полностью отсутствует, или очень низкого качества</p>	<p>Студента зачисляют на 1-й курс, четко понимая, на каком месте он будет работать. Практика во время обучения полностью ориентирована на обучение и адаптацию студента на конкретном рабочем месте. В конкретном коллективе. На предприятии обязанности наставника почетны и востребованы. Качество подготовки очень высокое. Студент после окончания обучения остается работать на том предприятии, где проходил практику.</p>
Профессиональное развитие и рост	
<p>Планового или закономерного карьерного роста у выпускников учебных организаций нет. Многие зависит от личных качеств выпускника и стечения обстоятельств</p>	<p>Каждый выпускник, прошедший профессиональное обучение, имеет возможности профессионального и карьерного роста. Основные критерии оценки — высокое качество выполнения операций, наставничество, повышение профессионального уровня. Обучение с целью получения повышения по работе.</p>

Модель дуального образования предполагает кооперацию предприятий, образовательных учреждений, региональных органов власти. Совместное финансирование программы подготовки кадров под конкретное рабочее место осуществляется предприятиями — заказчиками кадров и региональными органами власти.

Программа дуального образования — это опыт, который уже был в России. Но отличие сегодняшнего проекта в том, что сейчас в стране другая, неплановая экономика, и предприятия, заинтересованные в высококвалифицированных кадрах, добровольно решают проблемы кадрового наполнения и готовы разделять ответственность за их подготовку.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. <http://www.asi.ru/> — сайт Агентства стратегических исследований при Правительстве РФ
2. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ
3. <http://www.edu.ru/> — федеральный портал «Российское образование»

С. А. Михайличенко, Т. И. Зайцева, В. А. Шамрай
Белгородский государственный технологический
университет им. В. Г. Шухова

УДК 331.53

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ТРАЕКТОРИИ ПОДГОТОВКИ ВОСТРЕБОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Совокупность проблем подготовки и востребованности специалистов с высшим образованием стимулируют вузы и работодателей искать пути их решения.

В связи с меняющейся экономической ситуацией в стране снизился спрос со стороны работодателей на молодых специалистов. Большинство работодателей отдадут предпочтение высококвалифицированному персоналу с опытом работы, и вкладывать средства в подготовку молодого специалиста, его профессиональную социализацию не стремятся.

Проблема трудоустройства выпускников после окончания ВУЗов сегодня чрезвычайно актуальна. В настоящее время молодежь представляет наиболее многочисленную группу безработных — более 30% от общего числа зарегистрированных безработных. Кроме того, 25-28% от общей совокупности безработной молодежи составляют выпускники различных учебных заведений [1].

Предприятия сетуют на оторванность современной российской высшей школы от актуальных потребностей современного рынка, на снижение за последние годы уровня подготовки специалистов, инфантильность студентов и выпускников. Вузы, в свою очередь, пытаются укрепить связи с реальным сектором экономики, с производством, с целью получить возможность готовить специалистов «под заказ».

Возможные способы взаимодействия «вуз-предприятие-студент» необходимо развивать и оптимизировать.

Крупные международные и российские компании предпринимают попытки найти лучших студентов еще на средних курсах. Существует огромное количество корпоративных программ отбора студентов

для стажировок в компаниях с перспективой последующего трудоустройства. Так, например, между БГТУ им. Шухова и Корпорацией ЖБК-1 реализуется проект «Внешнего кадрового резерва».

Такой вариант сотрудничества с вузом очень перспективен, так как дает возможность компании создать кадровый резерв, студенту приобрести качественный профессиональный опыт, а вузу гарантированность трудоустройства своих выпускников.

Более активная интеграция работодателей собственно в учебный процесс может способствовать повышению качества подготовки дипломированных специалистов, сократить разрыв между предприятием и высшей школой. Формирование компетенций у студентов может проходить в ситуации знакомства с актуальными в настоящий момент требованиями работодателя, в условиях реального производства. Таковую модель мы называем практико-ориентированным обучением.

Существенно возрастает роль стажировок и практик. Это один из наиболее эффективных направлений вхождения будущего специалиста в профессию.

При организации практик необходимо учитывать актуальную ситуацию на рынке труда. Ведь практика — очень важное звено в системе профориентации студентов на трудоустройство. Она дает возможность осмыслить правильность выбранной специальности, понять свои карьерные перспективы, а для студентов старших курсов и трудоустроиться более рациональным способом.

Для работодателей привлечение студентов-практикантов выгодно, и многие предприятия это уже осознали, активно привлекают студентов на период отпусков основных сотрудников, но, далеко не всегда понимая, что практика — часть учебного процесса, которая должна соответствовать определенным требованиям и вузовскому положению о практиках.

Важным является активное привлечение работодателей к специальной целевой подготовке студентов, ориентированных на работу в той или иной отрасли. Договорные отношения по целевым направлениям от предприятий заключаются на взаимовыгодных для трех сторон условиях: вуз компенсирует затраты на обучение студента, студент получает образование, предприятие получает подготовленного по конкретным условиям специалиста.

В условиях рыночных отношений эффективность деятельности учебных заведений в системе профессионального образования опре-

деляется не только степенью востребованности выпускников разных уровней квалификации на рынке труда, но и знанием молодежи реальной ситуации на рынке труда, умением искать работу и успешно представлять себя работодателю. Выпускники вузов, молодые специалисты не должны оказаться в слабозащищенной в социальном отношении категории населения. Для того, чтобы подготовить выпускников к самостоятельному поиску работы и успешной адаптации на региональном рынке труда, необходимо, чтобы выпускник имел представление о предстоящем трудоустройстве, профессиональной карьере. На высоком уровне должно находиться качество полученных знаний, умений и практических навыков.

Недостаточная социально-профессиональная адаптация выпускников вузов приводит к тому, что, получив профессию, они не всегда могут реализовать свой потенциал в той или иной сфере, так как не знакомы с правилами подготовки резюме, самопрезентации, не всегда могут самостоятельно осуществлять поиск работы и проводить переговоры, планировать свой профессиональный путь.

Для успешного трудоустройства недостаточно иметь только качественное образование, необходимы практические навыки общения с работодателями, знание психологических аспектов интервьюирования и правил написания резюме, владение информацией о состоянии современного рынка труда, знание технологий поиска места работы.

В БГТУ им. В. Г. Шухова успешно работает Региональный научно-методический центр по профессиональной адаптации и трудоустройству специалистов (РНМЦ ПАТС). Центр занимается широким спектром задач. Одной из стратегических задач является повышение эффективности трудоустройства выпускников БГТУ им. В. Г. Шухова.

Для выполнения этой задачи РНМЦ ПАТС проводит работу по следующим направлениям:

- сбор сведений о наличии вакансий и заявок на специалистов на областном и федеральном рынке труда по профилю БГТУ им. В. Г. Шухова и доведение их до выпускающих кафедр и студентов;
- нахождение места работы по запросам выпускников, помощь им в составлении и отправке резюме на предприятия, размещение их резюме в сетевой автоматизированной системе трудоустройства выпускников;

— проведение практической помощи выпускникам по их трудоустройству;

— контроль за ходом трудоустройства выпускников, анализ причин обращения их в службу занятости населения;

— организация и проведение ярмарок рабочих мест в БГТУ для включения студентов в базу кадрового резерва предприятий, приглашения на производственную практику и принятия на работу;

— проведение исследований востребованности специалистов на территории Белгородской области и др.

Вузовским центром профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов разработан авторский курс «Технология успешного трудоустройства». Основной целью, которого является приобретение выпускниками знаний и навыков, необходимых для успешного трудоустройства и карьерного развития.

Студенты во время прохождения авторского курса развивают навыки правильного определения, постановки и достижения профессиональных целей. Развивают умения составления привлекательного для работодателя резюме. Получают навыки профессионального самоопределения. Осваивают техники эффективного поиска работы. Формируют навыки прохождения собеседования при приеме на работу. Получают опыт эффективного делового общения, навыки эффективной самопрезентации и публичных выступлений. Учатся правильно планировать карьеру и развивать лидерские качества. Каждый слушатель курса не только усваивает универсальную модель того, как устроиться на работу в интересную для него компанию, стать привлекательным специалистом для нее, но и получает конкурентоспособное резюме, а также развернутый психологический портрет с подробным описанием сильных и слабых профессиональных сторон в сфере интеллекта, личности и мотивации (тестовый комплекс «Профкарьера»).

По окончании курса выпускникам выдается документ установленного образца и комплект информационно-справочных материалов, которыми они могут воспользоваться и после окончания университета.

Работая со студентами в период их обучения, сотрудники центра развития карьеры БГТУ им. В. Г. Шухова стараются мотивировать их к активной жизненной позиции, к проявлению настойчивости в достижении поставленных целей. Только большая ответственность,

компетентность, готовность развивать свои профессиональные знания, навыки и умения, способность осуществлять поиск нужной информации и грамотно ее применять являются теми слагаемыми, которые могут стать гарантом успешного трудоустройства в условиях постоянно меняющегося рынка труда [2].

Результатом работы вузовского РМНЦ ПАТС за последние годы является существенное снижение числа обратившихся выпускников в центры занятости населения в качестве безработных. Более того, как правило, каждый выпускник по окончании вуза гарантировано получает 3-4 предложения для трудоустройства от работодателей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Чернышева Н. И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения // Наука и экономика. 2011. № 1-5. С. 62-63.
2. Ломаченко С. Н., Михайличенко С. А., Савченко С. В. Трудоустройство выпускников вуза — от проблемы к решению. // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (29-30 октября 2014 г.). Кн. 1. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. С. 131-138.

САМОЗАНЯТОСТЬ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ

Главной задачей Центров содействия трудоустройству выпускников вузов России является предоставление выпускникам максимальной информации о возможностях трудоустройства и самозанятости. В последние годы все больше и больше такой информации предлагает сеть Интернет: вакансии и карьерные предложения от крупных предприятий, базы актуальных вакансий в реальном времени, специальные on-line ресурсы для встречи работника с работодателем. Отдельного внимания заслуживают информационные ресурсы, которые дают возможность самостоятельного заработка. Особенно актуальны эти предложения для людей с постоянно или временно ограниченными возможностями.

Система эффективного трудоустройства выпускников вуза, в качестве отдельных компонентов должна включать, во-первых, знакомство с основными принципами заработка в Интернете, поиск и мониторинг таких информационных ресурсов, во-вторых, формирование практических навыков работы с «виртуальными» работодателями.

В рамках данного направления работы в 2013 г., при поддержке программы «Траектория» Росмолодежи, в РЦСТВ ТГУ был разработан проект «Возможности самозанятости в сети Интернет» [1], одним из основных компонентов которого стал спецкурс с названием «Способы самостоятельного заработка в сети Интернет».

Курс «Способы самостоятельного заработка в сети Интернет» был создан специально для людей, которые в силу различных причин не могут найти себе работу: студентов и выпускников учебных заведений, лиц с ограниченными физическими возможностями, молодых женщин во время отпуска по уходу за детьми и пр.

Учебный курс состоит из следующих основных блоков:

1. Знакомство с различными способами самозанятости в сети Интернет. Определение области профессиональной деятельности, выбор способа самозанятости в этой области.

2. Знакомство с основными видами удаленной работы (фриланса). Можно выделить следующие основные виды работ, которые предлагаются в Рунете:

— Работа с текстом. Множество сайтов: рекламных, новостных, продающих, тематических, нуждаются в контенте. Есть спрос на тексты разнообразной тематики: мода, кулинария, психология, наука и техника и т. д. Подготовка рекламных статей, описание товаров в Интернет-магазинах, контент тематических сайтов, реклама на тематических форумах, продвижение тематических ресурсов в социальных сетях — такая работа востребована постоянно. Можно заниматься копирайтингом — создавать свои оригинальные тексты, а можно заниматься рерайтингом — переписывать уже имеющиеся тексты своими словами. Отдельное место занимают переводы с иностранных языков и на иностранные языки.

— Перевод звуковых файлов в текстовый вид. Подготовка текстов семинаров, тренингов, диалогов, мозговых штурмов и т. д. Если молодой человек владеет навыками быстрого набора текста — это работа для него.

— Разработка и дизайн тематических сайтов. В последние годы появились новые программы-инструменты для конструирования Интернет-сайтов. Каждый человек, даже весьма далекий от программирования, может достаточно быстро создать свой, например, тематический сайт. Эта услуга все больше востребована.

— Программирование. Это, наверное, самый традиционный вид Интернет-заработка. Программист, практически любой специализации может найти себе удаленную работу.

— Дизайн: технический дизайн, дизайн упаковки, промышленный дизайн, дизайн сайтов, создание логотипов и др. Сюда же можно отнести и работу инженеров-проектировщиков — проекты строительные, машиностроительные, рекламных конструкций, рекламных и сувенирных изделий и др.

— Создание, обработка, ретуширование фотографий.

Перечисленные пункты — лишь некоторые виды удаленной работы, которые доступны для любого выпускника.

Для поиска работодателей существуют специализированные сайты — биржи удаленной работы. Здесь заказчики-работодатели размещают свои заказы, а фрилансеры (свободные исполнители) предлагают свои услуги в их выполнении. Для того, чтобы получить возможность просматривать заказы, фрилансер должен зарегистрироваться на бирже, оставить свой e-mail, номер электронного кошелька в платежной системе, перечислить виды работ, которые он способен выполнять. Как пример подобной площадки можно рекомендовать сайт www.freelance.ru — биржа для программистов, дизайнеров, журналистов, копирайтеров и фрилансеров многих других специализаций.

3. Обучение навыкам продаж.

Следующий способ заработка, который представлен в курсе — продажа и перепродажа. Продажа в широком смысле — это умение работать с мотивацией собеседника, корреспондента. Искусством продаж необходимо владеть каждому человеку, который хочет стать успешным. Многие боятся продаж лицом к лицу. Вы можете заикаться, плохо относиться к своему голосу. Но, если умеете писать осмысленные тексты — у вас будут покупать. В Интернете. Учебный курс предлагает освоить способы продаж в Интернете разных видов товаров и услуг, оптом и в розницу с использованием различных площадок. Предложены практические задания, результатом выполнения которых должен стать реальный заработок.

4. Участие в партнерских программах.

Схема простая: Вы привлекаете клиента, клиент что-то покупает, Вы получаете процент от стоимости проданного товара. Как правило, продажи случаются не часто, однако стоит совершить лишь одну продажу и ваш кошелек может пополниться сразу на \$20, \$30. Партнерские программы являются достаточно популярным и доходным способом заработка в интернете.

Большинство таких партнерских программ организуют интернет-магазины или «гуру» интернета, продающие свои персональные курсы: видео, аудио или электронную книгу.

5. Создание собственного Интернет — магазина.

В последнее время появилось очень много шаблонов, позволяющих создать Интернет-магазин буквально в течение одного дня. И если молодой менеджер хочет попробовать себя в качестве директо-

ра магазина — всемирная сеть дает такую возможность. А учебный курс ЦСТВ НИ ТГУ посоветует, как это сделать.

Материалы спецкурса «Способы самостоятельного заработка в сети Интернет» представлены в открытом доступе на сайте РЦСТВ НИ ТГУ <http://www.cstv.tsu.ru/?id=loc>.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мухин Л. Н., Суднева О. Ю. Проект «Школа эффективного трудоустройства» как средство повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции, Белгород, 20 декабря 2013 г.: в 2 ч. Ч.2 / под ред. С. А. Михайличенко, С. Н. Шевцовой. Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2013. С. 78-83.

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОДЕЙСТВИЮ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ЧЕЛЯБИНСКОМ
ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

Анализ отечественных и зарубежных источников по трудоустройству инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее — ОВЗ) свидетельствует об актуальности данного направления и привлекает внимание представителей различных областей наук — медиков, психологов, социологов, экономистов и других, что свидетельствует о социальной значимости проблемы.

Инвалид обладает в сравнении со здоровым человеком ограниченной возможностью трудиться, при этом в условиях рыночной экономики он должен быть конкурентно способным наряду с другими членами общества и по возможности на равных началах выступать на рынке труда [1; 54].

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ЧелГУ») является одним из ведущих вузов, который активно реализует образовательные программы для студентов с ограниченными возможностями здоровья.

В 1992 году ФГБОУ ВПО «ЧелГУ» по собственной инициативе начал реализовать разные модели высшего образования лиц с ОВЗ. Организация учебного процесса проводилась в рамках эксперимента, но уже в 1995 году университет перешел к систематической работе по созданию для данной категории студентов необходимых условий для получения качественного образования и эффективного трудоустройства после окончания вуза.

В настоящее время в университете обучается 107 студентов с ограниченными возможностями здоровья, которые получают высшее образование по всем уровням, в том числе 34 человека очной форме обучения, 73 — по заочной форме обучения (табл. 1).

**Количество студентов с ОВЗ, обучающихся
в ФГБОУ ВПО «ЧелГУ» по программам бакалавриата,
специалитета, магистратуры**

Сенсорные нарушения (нарушения слуха, зрения)	Нарушение функций рно-двигательного аппарата	Соматические заболевания	Всего
24 % (26 чел.)	44 % (47 чел. из них 15 чел. инвалидов- колясочников)	32% (34 чел.)	100 % (107 чел.)

Вопросы профессиональной реабилитации и трудоустройства инвалидов раскрыты в трудах таких ученых как В. В. Аникина, В. В. Болтенко, Н. А. Горбуновой, А. А. Дыскина, В. А. Казначеева, М. М. Коробова, Л. Р. Либман, А. Г. Новицкого, А. И. Осадчих, Г. К. Родионовой и др.

Профессиональная реабилитация, включает, по мнению многих авторов, профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку и переподготовку, систему трудоустройства инвалидов [2; 280].

Очевидно, что проблема трудоустройства выпускников с ОВЗ в новых для России условиях рыночных отношений также становится весьма актуальной [3; 43].

В ФГБОУ ВПО «ЧелГУ» решением проблем содействия трудоустройству инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья занимается отдел практики и трудоустройства в структуре управления образовательной политики.

Организация содействию трудоустройству выпускников с ОВЗ, в том числе инвалидов, включает реализацию мероприятий:

- создание портфолио и базы резюме студентов с ОВЗ, в том числе инвалидов;
- организация и проведение встреч с привлечением выпускников-инвалидов с успешной карьерой;
- оказание консультационных услуг студентам-инвалидам по поиску работы, информированию о состоянии на рынке труда;

— разработка программ дополнительного профессионального образования для студентов с ОВЗ и выпускников-инвалидов с учетом регионального рейтинга профессий;

— создание базы данных реальных и потенциальных работодателей для выпускников-инвалидов;

— проведение работы по заключению договоров с руководителями предприятий (организаций, учреждений) для предоставления мест прохождения практики студентов с ОВЗ, в том числе инвалидов;

— совершенствование взаимодействия с Управлением по труду и занятости населения Челябинской области в рамках содействия трудоустройству инвалидов;

— мониторинг фактического распределения выпускников-инвалидов учебного года и их закрепления на рабочих местах.

Ежедневно в отдел практики и трудоустройства по вопросам занятости обращается от 5 до 15 человек, в том числе инвалиды. Каждый обратившийся студент или выпускник получает информацию об условиях прохождения практики, имеющихся вакансиях, также сотрудники предоставляют возможность созвониться и непосредственно переговорить с работодателем, проконсультироваться по составлению необходимых документов, размещению резюме и пр.

Для студентов-инвалидов проводятся консультации по трудовому законодательству и поиску работы. Оказывается помощь в составлении профессионального резюме, сопроводительных писем, консультации по прохождению собеседований, обучение самопрезентации в личной беседе с работодателем и в представлении по телефону, направление на собеседование и разбор причин в случае отказа.

Наиболее актуальными являются следующие темы: «Технология поиска работы», «Возможности рынка труда», «Основные требования работодателей», «Советы и рекомендации для всех этапов трудоустройства от анализа вакансии до адаптации на рабочем месте», «Составления эффективного резюме», «Ведения деловой беседы с потенциальным работодателем по телефону», «Использования приемов самопрезентации на собеседовании».

Отдел практики и трудоустройства организует взаимодействие студентов и работодателей в формате ярмарок вакансий и дней карьеры в ЧелГУ. На ярмарках проводятся презентации компаний-

работодателей, лекции, семинары, тренинги, мастер-классы по вопросам трудоустройства, планирования и развития карьеры.

Университет оперативно реагирует на запросы и пожелания работодателей. Для эффективной работы в этом направлении, сотрудниками и профессорско-преподавательским составом изучаются параметры качества выпускников, выделенные работодателями. Анализ полученных данных позволяет сделать выводы о том, что работодатели хотели бы увидеть у выпускников вуза качественное знание предметной области, высокий уровень общей культуры, развитые коммуникативные умения, постоянное стремление к повышению профессионализма, развитые коммуникативные умения.

Большинство работодателей с удовольствием берут на работу выпускников Челябинского государственного университета, что подтверждается их постоянным интересом к выпускникам. С 2011 г. потребность в молодых специалистах не снижается, и в большинстве опрошенных предприятий работают выпускники университета.

В рамках содействия трудоустройству выпускников с ОВЗ, в том числе инвалидов ведущие работодатели принимают участие:

— в формировании содержания, заданий и тем курсовых и научно-исследовательских работ и выпускных квалификационных работ студентов (Институт информационных технологий, физический и математический факультеты);

— практической подготовке студентов всех специальностей и направлений подготовки (ознакомительная, производственная, преддипломная практики, выполнение выпускной квалификационной работы в организации работодателя);

— в постановке проблем и практических задач студентам старших курсов (химический факультет, факультет управления, Институт экономики, отраслей бизнеса и администрирования, экономический факультет);

— в анкетировании с целью оценки качества профессиональной подготовки будущих специалистов.

Далее представлены основные направления совершенствования деятельности отдела практики и трудоустройства в рамках содействия трудоустройству выпускников с ОВЗ, в том числе инвалидов, которые составляют основу его стратегии:

1. Усовершенствование страницы интернет-сайта (введение поисковой системы по вакансиям, размещение карьерного портфолио

студентов и выпускников с возможностью просмотра их работодателями, а также подбора кандидатов на соответствующие вакансии).

К поисковой системе смогут быть допущены работодатели для отбора подходящих кандидатур на имеющиеся у них вакансии (конечно, будет учитываться закон о персональных данных).

Работодателям будет предложено к каждой вакансии давать необходимый список тестов (кейсов), выполнение которых будет рассмотрено как критерий отбора кандидатов.

2. Вовлечение работодателей в образовательный и профориентационный процесс — формирование практических занятий на базе отраслевых кейсов компаний-работодателей (и участие представителей компаний в занятиях), включение практических семинаров и лекций представителей компаний в учебные курсы для лиц с ОВЗ, в том числе инвалидов.

Таким образом, Челябинский государственный университет и формируемая вокруг него инфраструктура сегодня выступают в качестве системы непрерывного образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе инвалидов, представляющей собой взаимодействие представителей учебных заведений, науки и производства, эффективно и согласованно действующих с учетом потребностей региона в кадрах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

2. Научно-методическое обеспечение индивидуализации образовательного маршрута и психолого-педагогического сопровождения студентов с ограниченными возможностями здоровья в системе высшего образования: Пособие для преподавателей вузов / С. А. Гончаров, В. З. Кантор, М. И. Никитина, С. А. Расчетина, В. В. Семикин. Санкт-Петербург, 2002. 198 с.
3. Ткаченко, В. С. Стратегии социальных отношений при интеграции в обществе людей с инвалидностью / В. С. Ткаченко // Известия ТРТУ. Таганрог: изд-во ТРТУ, 2006. № 13. С. 279-284.
4. Романенкова, Д.Ф., Романович, Н.А. Психолого-педагогические и технологические основы профориентационной работы с абитуриентами-инвалидами в виртуальной образовательной среде / Д. Ф. Романенкова, Н. А. Романович // Педагогическое образование в России. 2013. № 1. С. 42-7.

**РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА СОДЕЙСТВИЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ
ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА)**

В Оренбургском государственном университете сформирована система содействия трудоустройству студентов и выпускников, которая включает совместную работу следующих подразделений университета: отдел профессиональной ориентации и социально-психологической поддержки молодежи, управление довузовского образования, деканаты факультетов, выпускающие кафедры и отдел содействия трудоустройству выпускников и маркетинга образовательных услуг. В 2006 г. отделу присвоен статус «Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования».

Несомненно, система, замкнутая в рамках вуза не принесет ожидаемых результатов. Поэтому, Оренбургский государственный университет ведет активную политику расширения коммуникативных связей в рамках содействия трудоустройству выпускников, которая включает сотрудничество с Министерством образования Оренбургской области, Министерством труда и занятости населения Оренбургской области, ОСПП, ТПП Оренбургской области, Управлением молодежной политики администрации г. Оренбурга, предприятиями и организациями Оренбургской области, Координационно-аналитическим центром МГТУ им. Баумана, региональными и вузовскими центрами содействия, кадровыми агентствами. ОГУ совместно с партнерами проводятся форумы, круглые столы, научно-практические конференции, ярмарки вакансий учебных и рабочих мест.

С целью формирования единого информационного пространства в области содействия временной занятости студентов и трудоустройства выпускников разработан и поддерживается в актуальном состоянии сайт по трудоустройству — (<http://job.osu.ru>), на страни-

цах которого представлена информация для работодателей (перечень специальностей, информация о сроках прохождения практик, график проведения защит ВКР, банк резюме соискателей) и студентов (заявки на практику от предприятий, вакансии, справочник предприятий, перечень кадровых агентств и др.) [1].

В Оренбургском государственном университете создана и успешно функционирует с 2008 г. собственная информационно-поисковая система (ИПС) «Биржа труда», на страницах которой постоянно обновляется и пополняется банк данных вакансий временной и постоянной занятости, формируется банк резюме студентов и выпускников. Информация из ИПС «Биржа труда» автоматически экспортируется в федеральный центр (автоматизированную систему «АИСТ», разработанную КЦСТ и внедренную почти во всех вузах России). ИПС «Биржа труда» взаимодействует с другими программными системами в области трудоустройства студентов и выпускников, разработанными сотрудниками центра совместно с центром информационных технологий университета, в частности с системами «Выпускник ОГУ» и «Менеджер трудоустройства».

Ежегодно по результатам анкетирования выпускников Оренбургского государственного университета в программной системе «Выпускник ОГУ» формируется банк резюме выпускников, которые генерируются на сайт отдела в ИПС «Биржа труда». За 2013-2014 учебный год банк данных выпускников ОГУ пополнился на 1940 резюме.

Целью создания программной системы (ПС) «Менеджер трудоустройства» является автоматизация сбора и обработки информации о заявках по вакансиям от предприятий, подбора кандидатов на вакансии среди зарегистрированных соискателей, выдачи направлений на трудоустройство, составления отчетности. В 2013-2014 учебном году с заявками на молодых специалистов-выпускников ОГУ обращались работодатели не только Оренбургской области, но и других регионов РФ, поступило 365 вакансий от 251 предприятия. В числе основных предприятий-работодателей ООО «Меридиан», ООО «Пластик», ООО Фирма «Газпромавтоматика», ООО «Транс-СервисМонтаж», Пограничное управление ФСБ России по Оренбургской области, Группа компаний «ЭФКО» (Белгородская область), ФГПУ «Приборостроительный завод» (Челябинская область) и дру-

гие. В итоге 2164 студентам и выпускникам, имеющим проблемы в трудоустройстве, были выданы направления на работу.

Университетом осуществляется взаимодействие более чем с 480-ми предприятиями г. Оренбурга и Оренбургской области и других регионов, с большинством из которых заключены договоры о сотрудничестве.

В число постоянных партнеров университета входят такие предприятия как: ОАО «Производственное объединение «Стрела», ООО «Газпром добыча Оренбург», ОАО «МРСК Волги» филиал «Оренбургэнерго», ООО «ВолгоУралНИПИгаз», ЗАО СИХ «Ликос», ООО «Национальная водная компания», ООО «Ростелеком», банки, страховые компании и многие другие.

Участие работодателей в реализации образовательных программ обеспечивает формирование востребованных компетенций выпускников. Ежегодно более 400 выпускников выполняют квалификационные работы под руководством представителей работодателей. В среднем на защитах выпускных квалификационных работ присутствует более 200 представителей предприятий и учреждений г. Оренбурга и Оренбургской области, а более 300 выпускников ОГУ получают приглашения на работу.

В результате работы, направленной на привлечение предприятий к участию в подготовке специалистов, филиалом ООО «Росгосстрах» в Оренбургской области, ОАО «МРСК Волги» филиал «Оренбургэнерго», АНО «Технопарк ОГУ» ежегодно учреждаются именные стипендии лучшим студентам университета.

Университетом ведется постоянная работа по закреплению студентов во время прохождения всех видов практик на профильных предприятиях региона. Ежегодно в ОГУ поступает около 800 заявок на студентов для прохождения практики. В 2013-2014 году поступило 865 комплексных заявок от 103 предприятий на студентов для прохождения практики.

Ряд выпускающих кафедр университета имеют филиалы на предприятиях г. Оренбурга и области: ООО «Региональная земельная компания», ГУП Оренбургской области «Областной центр инвентаризации и оценки недвижимости», ГУП «Оренбургремдорстрой», ООО «Оренбургрегионгаз», ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания», ОАО «ОренбургНИПИнефть», ФГУ «Орен-

бургский Центр стандартизации, метрологии и сертификации», ООО «Вымпелсетьстрой» и др.

Университет стремится обеспечить высококачественную подготовку кадров для науки, производства и высшей школы, осуществляя поддержку талантливых молодых ученых и сотрудничество с предприятиями в области проведения научных исследований и конструкторских разработок. Партнерами ОГУ в этой области являются ЗАО «Южно-Уральская Промышленная компания», ООО «Уралсиликат», ОАО «Оренбургнефтепродукт», ГУП «Оренбургремдорстрой», ОАО «Оренбурэнергоремонт» и др.

В 2013-2014 учебном году в рамках содействия трудоустройству были организованы и проведены 55 мероприятий для 1717 студентов: 15 экскурсий для 316 студентов университета на предприятия: ОАО «Завод «Инвертор», Южно-Уральский филиал ООО «Газпром энерго», ООО «Оренбургский радиатор», ООО «Оренбург Водоканал», ОАО «Джон Дир Русь» и др.; 12 презентаций предприятий-партнеров ОГУ для 743 студентов: ФГУП «Приборостроительный завод» Госкорпорации «РОСАТОМ», ООО «Техно-проект 2008», ООО «АСУ ПРО», ОАО «Оренбургская ипотечная жилищная корпорация», ОАО «ЭФКО» (Белгородская область) и др.; 9 встреч для 388 студентов с ведущими специалистами предприятий и учреждений Оренбургской области: филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго», ООО «Инженерная группа «БСБ», ООО «Меридиан»; практические семинары, мастер-классы по профильным темам [2].

Кроме того, 20 ноября 2013 г. состоялась «Осенняя ярмарка вакансий — 2013», которую посетили более 1500 студентов различных специальностей и направлений подготовки 16 факультетов ОГУ, презентации представили 30 предприятий и учреждений области. В числе участников: ООО «Южно-Уральская горно-перерабатывающая компания», УФПС Оренбургской области — филиал ФГУП «Почта России», УМВД России по Оренбургской области, ОАО «Завод «Инвертор», банки, страховые компании, компании сферы телекоммуникаций и другие. В рамках мероприятия также работали 3 площадки, где проходили презентации профильных предприятий-работодателей; состоялись 2 профильных мастер-класса для студентов экономических специальностей и направлений подготовки. В рамках мероприятия работодатели предложили более 90 вакансий студентам и выпускникам, 521 чел. оставили свое резюме, 449 чел. прошли собе-

седование, 205 чел. приглашены на практику, 216 чел. — занесены в кадровый резерв работодателей;

В течение учебного года сотрудниками центра осуществляется постоянное взаимодействие с органами по труду и занятости населения Оренбургской области, в том числе в форме взаимного обмена информацией о проводимых мероприятиях в области содействия трудоустройству выпускников. Взаимодействие осуществляется в традиционных формах, осуществляется обмен вакансиями. Ежеквартально сотрудники центра получают от Министерства труда и занятости населения Оренбургской области информацию о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда региона. Информация о спросе и предложении на рынке труда Оренбургской области размещается на сайте отдела в разделе «Региональная система содействия трудоустройству выпускников», страница «Рынок труда Оренбургской области».

В числе мероприятий Оренбургского государственного университета, направленных на повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда следующие.

Во-первых, в рамках обучения технологиям трудоустройства студентов старших курсов ОГУ сотрудниками отдела была разработана и реализована новая программа обучающих семинаров «Правила успешного трудоустройства». В октябре — ноябре 2012 г. было проведено 14 обучающих тренингов для 495 студентов, осенью 2013 года — 16 семинаров для 512 студентов. На семинарах рассматривались актуальные для выпускников вопросы: рынок труда, потенциальные места трудоустройства, способы поиска работы и правила составления резюме, собеседование с работодателем, юридические аспекты трудоустройства, адаптация в коллективе и основы корпоративной культуры предприятия, планирование профессиональной карьеры студентов. Кроме того, на семинары приглашаются представители профильных организаций для общения со студентами, которые информируют студентов о возможности трудоустройства, проводят презентации своих компаний, рассказывают об открытых вакансиях, о заявках на преддипломную и производственную практики, а также об особенностях найма и критериях отбора молодых специалистов и возможности трудоустройства.

Во-вторых, проведение ежегодного анкетирования выпускников очной формы обучения (более 2000 выпускников ежегодно), в рам-

ках которого проводится информирование студентов об имеющихся вакансиях регионального центра, об альтернативных вариантах занятости (стажировка, получение дополнительного образования — аспирантура, магистратура, курсы повышения квалификации), раздаются методические материалы.

Большое значение в ОГУ придают разработке материалов для студентов и выпускников: методические рекомендации для студентов и выпускников «Правила успешного трудоустройства» (2009 г.) и «Технологии трудоустройства и планирование профессиональной деятельности» (2013 г.); справочник информации о предприятиях-работодателях в разрезе направлений подготовки и специальностей выпускников «Потенциальные места трудоустройства» (обновляется и пополняется ежегодно, размещается на сайте центра); буклеты «Резюме, рекомендательные письма, собеседование»; «Поиск работы. Повышение конкурентоспособности на рынке труда»; «Юридические аспекты трудоустройства»; «Памятка выпускнику ОГУ», информационный буклет отдела.

Ежегодно в университете проводится комплексный мониторинг становления конкурентоспособного специалиста в системе «Абитуриент-студент — выпускник — специалист», включающий проведение исследований «Твой выбор, абитуриент», «Первокурсник ОГУ», «Третьекурсник ОГУ», «Выпускник ОГУ», «Мониторинг трудоустройства и карьерного продвижения выпускников ОГУ», «Кадровые предпочтения работодателей и требования к уровню подготовки молодых специалистов». Результаты исследований опубликованы в сборниках. На основании полученных результатов университетом разрабатывается программа мероприятий по адаптации студентов и выпускников к современным условиям рынка труда и содействию им в трудоустройстве [3].

Региональным центром Оренбургской области проводится активная работа по координации работы с вузовскими центрами и службами региона. Так, в декабре 2013 г. был проведен научно-методический семинар «Информационные технологии в системе содействия трудоустройству выпускников». В рамках научно-методического семинара рассмотрены принципы работы с программной системой «Выпускник ОГУ», организационные вопросы проведения ежегодного анкетирования выпускников. Практической частью семинара стало формирование анкеты выпускника в базе ПС «Выпускник ОГУ» и работа в

программной системе: создание анкет и резюме, генерация резюме на сайт университета, а также анализ основных отчетов, формируемых в программе.

23 апреля 2014 г. для представителей филиалов и колледжей ОГУ был проведен организационно-методический семинар «Карьерный старт: вопросы планирования трудоустройства студентов и адаптации выпускников на рынке труда». Участники семинара поделились опытом по реализации специализированных курсов по адаптации студентов к условиям рынка труда. Также были рассмотрены организационные вопросы проведения обучающих семинаров «Технологии трудоустройства и планирование профессиональной деятельности» для студентов старших курсов ОГУ.

В течение года проводятся встречи-консультации с представителями филиалов и колледжей ОГУ, других вузов по вопросам построения эффективной региональной системы содействия трудоустройству студентов и выпускников Оренбургской области.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Приказ Федерального агентства по образованию 30.10.2009 г. «Об утверждении Концепции формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования» [Электронный ресурс]: <http://kcst.bmstu.ru/otsentre/kontseptsiya-sstv>.
2. Отчет о работе отдела содействия трудоустройству выпускников и маркетинга образовательных услуг учебно-методического управления федерального государственного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет» за 2013-2014 учебный год.
3. Карпова, Г. В., Никулина, Ю. Н., Матюшко А. В., Абрамова, Л. А., Кислова, И. А., Струзберг, Г. В. Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста: сборник результатов исследований за 2012-2013 учебный год / Г. В. Карпова, Ю. Н. Никулина, А. В. Матюшко, Л. А. Абрамова, И. А. Кислова, Г. В. Струзберг; Оренбургский гос. ун-т. Оренбург: ОГУ, 2013. 164 с.

Н. В. Носкова

*Московский государственный
областной гуманитарный институт*

УДК 331.53

**ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ГОУ ВО МО «МОСКОВСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
ИНСТИТУТ» ПО СОДЕЙСТВИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ
СТАНОВЛЕНИЮ ЛИЧНОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

В современных условиях формирующегося рынка, общественно-социальных преобразований, когда право на труд реализуется не через социальные гарантии, а через личностную инициативу, проблема занятости выпускников ВУЗа приобретает особую остроту и значимость. Это требует кардинальных изменений в системе трудоустройства выпускников ВУЗов. Сегодня ВУЗ должен не только осуществлять подготовку нужных обществу специалистов, но и содействовать их трудоустройству. Министерством образования и науки РФ было рекомендовано руководителям учебных заведений профессионального образования обеспечить создание и работу центров содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования, которые призваны были стать главными субъектами социальной защиты студенческой молодежи на рынке труда. Созданным службам (центрам) отводилась важная роль в профессиональной ориентации и адаптации выпускников на рынке труда, их социально-правовом просвещении и информировании при планировании стратегии профессиональной карьеры. Ведь способность к эффективному поведению на рынке труда и адекватное реагирование на его изменение — те важнейшие профессиональные компетенции, определяемые Советом Европы, которыми должен обладать сегодня молодой специалист, чтобы быть успешным и востребованным [1; 9].

В целях усиления эффективности работы по трудоустройству выпускников Государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Московский государственный

областной гуманитарный институт» и по поддержке молодых педагогов — выпускников вуза, работающих в образовательных учреждениях Московской области, в вузе создан и успешно функционирует Центр содействия трудоустройству и послевузовского сопровождения молодых специалистов — выпускников МГОГИ «Старт».

На заседании Ученого Совета были разработаны и утверждены нормативные документы, определяющие деятельность Центра:

Положение о Центре содействия трудоустройству и послевузовского сопровождения выпускников «Старт», в котором сформулированы цели и задачи деятельности Центра, обозначены принципы организации и направления деятельности Центра;

Программа «Проф — инфо», раскрывающая один из векторов деятельности Центра «Старт», а именно содействие трудоустройству и закреплению на рабочих местах выпускников вуза посредством научного, информационного, консультационного и методического обеспечения;

Программа «Участие», определяющая комплекс мер послевузовского сопровождения выпускников МГОГИ.

Для реализации поставленных программных целей разработаны двухуровневые планы работы: на уровне факультетов (ответственные деканы) и на уровне вуза (ответственные члены рабочей группы).

В целях оказания помощи выпускникам членами рабочей группы Центра «Старт» подготовлена «Памятка выпускнику». В ней представлен самый необходимый выпускникам информационный материал под рубриками «Азы трудоустройства», «Выпускники непедагогических специальностей», «Государственные гарантии трудоустройства молодого специалиста. Финансовая поддержка. Правовая защита. Методическая и психологическая поддержка». На официальном сайте МГОГИ (www.mgogi.ru) представлен раздел «Выпускникам». В содержание включены такие рубрики, как «Информация о Центре «Старт: структура, задачи, план работы», «Вакансии», «Наши выпускники», «База данных», «Рекомендации выпускникам». Также в течение года на странице сайта МГОГИ размещается информация с целью ознакомления выпускников с перспективами трудоустройства по полученной специальности и условиями работы на предприятиях и организациях.

Активно проводится консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда.

Основными методами работы по данному направлению являются:

— анкетирование (студентов выпускных курсов с целью анализа ожиданий по поводу предстоящего трудоустройства, работодателей с целью выявления их требований к соискателям рабочих мест);

— опрос, собеседование, тестирование с целью анализа проблем трудоустройства и выработка рекомендаций по их минимизации и преодолению;

— тренинги для выпускников по самопрезентации на рынке труда;

— мониторинг рынка труда в сфере образования и иных сферах по профилю специальностей МГОГИ;

— информирование студентов выпускных курсов путем составления территориальной карты вакансий;

— интерактивные формы взаимодействия выпускников с работниками Центра по трудоустройству, с работодателями и состоявшими молодыми специалистами.

На базе Центра психологической помощи (факультет психологии МГОГИ) традиционно проводится анкетирование студентов выпускных курсов, прошедших педагогическую практику, с целью выявления трудностей, с которыми они столкнулись в школе как учителя-предметники и классные руководители. По результатам обработки анкет выпускникам предоставляются персональные рекомендации по преодолению профессиональных трудностей.

На каждом факультете по графику организуются встречи руководителей Центра с выпускниками «Технология поиска работы и трудоустройства», на которых разъясняется процедура трудоустройства выпускников, правовой статус молодого специалиста, возможности получения второго высшего образования и иные вопросы.

Ежегодно отдельно для каждого факультета составляется территориальная карта вакансий. Деканы факультетов совместно со специалистом отдела кадров на кураторских часах информируют выпускников о вновь поступивших вакансиях, отслеживают занятые вакансии и контакты студентов с работодателями.

В вузе действует Комиссия по трудоустройству. В ее состав входят ректор МГОГИ, начальник отдела кадров, специалист отдела кадров, курирующий трудоустройство, руководители Центра «Старт», деканы. Комиссия по трудоустройству ведет прием отдельно каждого выпускника. Тем выпускникам, которые не определились с выбором

места работы, предлагаются вакансии из вновь поступивших и из смежных сфер деятельности.

Одним из направлений деятельности Центра является организация временной занятости студентов. В течение года проводится работа по текущим обращениям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по подбору кадров для открывающихся в течение года вакансий в образовательных учреждениях, в том числе из студентов-практикантов. Данные мероприятия содействуют и временной занятости, и раннему закреплению студента по итогам педагогической практики. Для работы на период летних каникул по запросам руководителей загородных и городских оздоровительных лагерей подбираются кандидатуры студентов.

В вузе проводится целенаправленная работа по формированию положительного имиджа российского педагога как успешного профессионала. На факультетах совместно с Центром «Старт» организуются циклы встреч с педагогами, достигшими высоких результатов в своей профессии, студенты 3-5 курсов педагогических специальностей факультетов МГОГИ принимают участие в мастер-классах по диссеминации опыта ведущих учителей образовательных учреждений г.о. Орехово-Зуево и Орехово-Зуевского района.

Вместе с тем Центр является организатором мероприятий по содействию трудоустройству выпускников: ярмарок вакансий и специальностей, дней карьеры, конкурса профессионального мастерства молодых специалистов — выпускников МГОГИ, круглых столов «Секреты профессии: Опыт и молодость вместе к единой цели» и др.

Тесное взаимодействие с организациями и предприятиями региона — еще одно значимое направление в деятельности ЦСТВ МГОГИ. Помимо традиционных форм взаимодействия: приглашение к участию в организационных мероприятиях, содействующих занятости студентов и трудоустройству выпускников института; организация и проведение экскурсий на предприятия, тематических круглых столов, презентаций компаний; прием и размещение актуальных вакансий, расширяется практика заключения долгосрочных соглашений с работодателями по созданию системы сотрудничества, обеспечивающей подготовку кадров по специальностям (направлениям), связанным с деятельностью компании, организацию и проведение практик студентов, содействия трудоустройству выпускников, а также переподготовку и повышение квалификации работников

предприятия. В целях поступательного развития системы профессионального образования и повышения качества трудовых ресурсов, обеспечения учреждений и компаний Восточного Подмосковья специалистами по профилям подготовки, реализуемым в МГОГИ, для решения задач по проведению согласованной политики в области трудоустройства и профессионального становления молодых специалистов, МГОГИ заключил соглашения о социальном партнерстве с такими организациями и учреждениями, как ЗАО «Эколаб», ООО «МИШЛЕН Русская Компания по производству шин», ООО «ЛиАЗ», ГНУ ВНИИВВиМ ветеринарной вирусологии и микробиологии Россельхозакадемии, ОАО «Научно-производственное предприятие «Респиратор», ООО «Компьютерный мир», Российская общественная организация «Преподаватели-практики французского языка» (РОО ППФЯ), ГБОУ Салтыковский детский дом, ГБОУ Орехово-Зуевский детский дом Московской области и др.

Особое место в деятельности Центра занимает содействие молодым специалистам в трудоустройстве и удержании в профессии. Эта деятельность реализуется в трех основных направлениях:

- консультационная помощь молодым педагогам посредством специально созданных структурных подразделений;
- методическое сопровождение за счет развития системы повышения квалификации педагогических работников, а также участия организаций в деятельности муниципальных методических центров;
- профессиональное сопровождение через проведение различных конкурсов для молодых педагогов с целью раскрытия их творческого потенциала и обмена опытом.

В целом, с учетом изменившихся социально — экономических условий и обострения конкуренции на рынке труда и образовательных услуг, работа по содействию трудоустройству выпускников, усилению их востребованности на рынке труда становится одним из важнейших направлений деятельности всех вузов, стремящихся эффективно решать комплексные задачи подготовки конкурентоспособных специалистов в современных рыночных условиях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Смолянинова О. Г. Компетентностный подход в системе высшего образования. Красноярск, 2008. С. 9.

Л. Н. Павлова

*Челябинский государственный
педагогический университет*

УДК 37.014.5

**ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ОТДЕЛА ТРУДОУСТРОЙСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
СОЦИАЛИЗАЦИИ: ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
С РАБОТОДАТЕЛЯМИ**

Высокие требования к качеству работы современного педагога определяют необходимость постоянного расширения профессионального опыта, скорейшей интеграции в педагогическое сообщество, усвоения профессиональной культуры. Профессиональная социализация, как процесс, без которого невозможно становление истинного профессионала, особенно значима для выпускника педагогического университета: от того, насколько продуктивными окажутся первые годы его педагогической деятельности, зависят дальнейшие профессиональные перспективы и достижения. Вуз в сотрудничестве с педагогическими коллективами образовательных учреждений оказывает первую помощь молодому специалисту, поддерживает и направляет процесс его профессиональной социализации в нужное русло.

Надо отметить, что Челябинский государственный педагогический университет как вуз, закрывающий потребности региона в педагогических кадрах, имеет ряд преимуществ — может обеспечивать более высокий уровень профессиональной социализации своих выпускников за счет тесной связи с работодателями и более концентрированного мониторинга их потребностей к профессиональной подготовке специалистов.

Партнерами Челябинского государственного педагогического университета по содействию в трудоустройстве выпускников являются, прежде всего, работодатели — образовательные учреждения, а также организаторы работы по кадровому обеспечению муниципальных образовательных систем — Министерство образования и науки Челябинской области и муниципальные органы управления образованием. Организационная и социальная поддержка молодых

специалистов со стороны органов местного самоуправления, Глав городов и районов Челябинской области поможет укрепить кадровый потенциал системы образования и сделать педагогическое образование более востребованным на рынке образовательных услуг Южноуральского региона.

Работодатель для нас выступает и в роли индикатора, оценивающего качество профессиональной подготовки студентов. По данным последнего опроса 71% руководителей образовательных учреждений и органов управления образованием отметили, что в ЧГПУ осуществляется качественная подготовка специалистов для системы образования. Две трети опрошенных работодателей при приеме на работу отдают предпочтение выпускникам ЧГПУ.

Работодатели участвуют в формировании в университете системы информирования выпускников о рынке труда, помогающей в поиске места работы. В ней аккумулируется информация от образовательных учреждений г. Челябинска и Челябинской области в виде заявок по замещению имеющихся вакансий педагогических работников, городской службы занятости населения, кадровых служб муниципальных органов управления образованием.

Данная информационная база сверяется с руководителями образовательных учреждений на предмет условий работы, предоставления социальных льгот, возможности проведения собеседований с претендентами.

Интернет-портал «Молодому учителю» создан для организации сетевого взаимодействия субъектов образовательного процесса. На портале можно найти всю информацию (документы, методические рекомендации и т. д.), необходимую в профессиональной деятельности учителя. Интернет-портал «Молодому учителю» создан для организации сетевого взаимодействия субъектов образовательного процесса.

Сформированная база вакансий размещается на портале «Молодому учителю» в разделе «Вакансии и резюме». Процесс обращений к информационной базе постоянно отслеживается с точки зрения проявления интереса выпускников вуза к представленным вакансиям.

Анализ взаимодействия с работодателями показал достаточно высокую востребованность выпускников педагогического университета не только в системе образования города Челябинска, Челябинской

области, но и из других регионов Российской Федерации: Свердловской области, Якутии, Ханты-Мансийского автономного округа. Сегодня количество предлагаемых вакансии превышают количество выпускников вуза.

Интересной и как оказалось востребованной формой профессиональной социализации молодых специалистов являются конкурсы профессионального мастерства начинающих педагогов. Три года подряд проводятся встречи с выпускниками ЧГПУ — участниками областного конкурса педагогического мастерства «Педагогический дебют». Многие из них уже зрелые педагоги, имеющие профессиональные успехи и сохраняющие стойкое желание работать в школе. Они восторженно отзываются о работе в школе, их педагогические коллективы оказались заинтересованными в молодых кадрах и делают очень много для успешной профессиональной адаптации начинающего учителя и его закрепления в профессии. На таких встречах анализируются трудности в работе. Оказывается, молодые педагоги теряются в работе с трудными подростками, порой удивляются их непослушности и недисциплинированности, многие сталкиваются с проблемами заполнения школьной документации (например, классных журналов), большим объемом бумаг, нагрузкой по остаточному принципу, непониманием со стороны опытных и пожилых коллег, у некоторых не оказалось наставника, а кто-то не знает, как разговаривать с всезнающими родителями. Но все они убеждены, что сделали правильный выбор, что можно адаптироваться к школе не только при поддержке педагогического коллектива, но и с помощью своих личностных качеств.

Выпускники вуза разных лет принимают участие в конференциях и встречах, проводимые в университете. Например, в работе круглого стола «Продуктивный опыт адаптации в профессии» в рамках II Всероссийской научно-практической конференции «Кадровая стратегия современного образования: курс на профессиональную социализацию молодых специалистов» (2013 г.) были выступления выпускников ЧГПУ по темам «Профессиональная карьера глазами молодого специалиста», «Возможность самореализации в образовании», «Условия успешной социализации молодого специалиста в сельской школе», «Условия эффективной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении» и представлены самопрезентации педагогов «Открытое письмо ученику».

В 2014 г. выпускниками ЧГПУ для студентов выпускных курсов были проведены педагогические мастер-классы «Почему я учитель», «Web-кейс современного учителя», «Фольклор. Урок. Учитель».

Проводилась встреча с выпускниками ЧГПУ — молодыми учителями «Продуктивный опыт адаптации в профессии». Участниками встречи были выпускники и студенты, преподаватели, руководители учебных и производственных практик, ректорат, руководители структурных подразделений, представитель Южно-Уральской корпорации жилищного строительства и ипотеки.

Участие студентов выпускных курсов ЧГПУ в Школе молодого учителя Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Учебно-методический центр г. Челябинска» является созданием условий для профессиональной социализации будущих педагогов и реализация идеи о сетевом взаимодействии с образовательными организациями.

Проводятся встречи со специалистами муниципальных органов управления образованием, курирующими кадровые вопросы. Участниками встречи являются специалисты муниципальных органов управления образованием, курирующими кадровые вопросы; начальник отдела кадров и государственной службы Министерства образования и науки, ректор ЧГПУ Садырин В.В., члены комиссии по содействию трудоустройству выпускников, руководители структурных подразделений ЧГПУ.

К мероприятиям такого уровня подготовлены методические материалы для работодателей «Справочник для специалистов, курирующих вопросы кадрового обеспечения в муниципальных образовательных системах», «Информационные материалы для специалистов муниципальных органов управления образованием, курирующих кадровые вопросы».

Таким образом, организационно-методическая деятельность отдела трудоустройства и профессиональной социализации нацелена на поиск эффективных форм взаимодействия с работодателями.

Успешность данной деятельности подтверждается мониторинговыми и индикативными показателями по содействию в трудоустройстве выпускников Челябинского государственного педагогического университета.

ФОРМИРОВАНИЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

В настоящее время большинство образовательных учреждений в той или иной степени работают в инновационном режиме. Однако многие исследования свидетельствуют о том, что педагоги недостаточно готовы к разработке и реализации нововведений, внедрению новых программ, методов и технологий, апробации методического инструментария и т. п. Поэтому в русле компетентностного подхода актуальным является формирование исследовательской компетентности будущих педагогов.

Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) по направлению подготовки 050100 «Педагогическое образование» предусматривают необходимость формирования исследовательской компетентности студентов в процессе обучения в вузе. Так, согласно ФГОС, бакалавр педагогики должен быть способен в области научно-исследовательской работы: осуществлять сбор, анализ, систематизацию и использование информации по актуальным проблемам науки и образования; разрабатывать современные педагогические технологии с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания, обучения и развития личности; проводить эксперименты по использованию новых форм учебной и воспитательной деятельности, анализировать результаты.

В связи с чем выпускнику необходимо обладать соответствующими профессиональными компетенциями: готовностью использовать систематизированные теоретические и практические знания для определения и решения исследовательских задач в области образования; способностью разрабатывать современные педагогические технологии и использовать в учебно-воспитательной деятельности основные методы научного исследования.

Сущность исследовательской компетентности рассматривается в педагогике с разных позиций. По мнению А. В. Хуторского исследо-

вательская компетентность относится к познавательной компетентности, которая включает «элементы методологической, надпредметной, логической деятельности, способы организации целеполагания, планирования, анализа, рефлексии» [1].

Багачук А. В. и Шашкиной М. Б. под исследовательской компетентностью понимается интегративная характеристика личности, предполагающая владение методологическими знаниями, технологией исследовательской деятельности, признание их ценности и готовности к их использованию в профессиональной деятельности [2].

На основе существующих подходов можно заключить, что исследовательская компетентность рассматривается как компонент профессиональной компетентности; представляет собой интегративную характеристику личности педагога, включающую знания методологии и методики исследовательской деятельности, способность и готовность к самостоятельному решению исследовательских задач в сфере образования, самостоятельность, критичность и системность мышления, мотивированность на повышение качества образования.

С целью формирования исследовательской компетентности важно целенаправленно включать будущих педагогов в исследовательскую деятельность на всех уровнях образования.

В соответствии с нормативными документами образовательное учреждение высшего профессионального образования обязано создать условия для организации научно-исследовательской деятельности студентов. В соответствии с новыми ФГОС обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным, справочным и поисковым системам. Вуз должен предоставить обучающимся возможность: изучать специальную литературу, статистику и доступную базу данных эмпирических исследований по теме исследования; участвовать в выполнении технических разработок; осуществлять сбор, обработку данных в рамках проводимого исследования; представлять результаты исследования на научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах; публиковать статьи и тезисы по материалам проведенных исследований.

Анализ научных публикаций показывает, что чаще всего исследовательскую деятельность студентов подразделяют на учебно-исследовательскую работу (УИР) и научно-исследовательскую работу (НИР).

УИР является частью учебного процесса, задачи которой: ознакомление студентов с современными методами научного исследования; формирование навыков самостоятельной научной работы; развитие элементарных исследовательских умений. Основными направлениями организации учебно-исследовательской деятельности студентов в вузе являются: выполнение студентами исследовательских заданий в рамках отдельных дисциплин (составление библиографии, реферирование, аннотирование, подготовка докладов и т. п.); написание курсовых и выпускных квалификационных работ; организация исследовательской практики и др. УИР выполняется студентами в отведенное расписанием занятий учебное время под руководством преподавателя.

НИР, выполняемая во внеучебное время, направлена на включение студентов в систематическую индивидуальную или коллективную исследовательскую деятельность в соответствии с их интересами, научно-исследовательской тематикой кафедры и руководителя. В отличие от УИР научно-исследовательская работа студентов предполагает получение нового для науки результата. Наиболее часто встречающиеся формы организации НИР: участие студентов в научных кружках, проблемных группах, временных научно-исследовательских коллективах, лабораториях; участие студентов в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах; участие в грантах, выполняемых на кафедрах и пр.

Таким образом, организация исследовательской работы студентов в рамках УИР и НИР, органично встроенная в систему профессиональной подготовки педагогов, позволяет: во-первых, обеспечить интеграцию системы высшего образования с наукой, социальной практикой и производственной деятельностью; во-вторых, активно содействует формированию у студентов познавательной мотивации, способствует овладению ими методологией рационального освоения и использования знаний; в-третьих, развивает у обучающихся самостоятельность мышления и способность действовать в изменяющихся условиях жизни; и, в конечном итоге, позволяет наиболее полно реализовать компетентностный подход в высшем профессиональном образовании.

Одним из видов учебно-исследовательской работы студентов является проведение исследований в рамках педагогической практики.

Система практик по направлению подготовки 050100 «Педагогическое образование» (бакалавриат) включает: учебную (практику наблюдения), учебную (социальную практику), производственную (летнюю педагогическую и педагогическую практику пробных уроков и внеклассных мероприятий) и комплексную педагогическую практику с НИР. Каждый вид практики в определенной степени содержит задания, направленные на подготовку студентов к исследовательской деятельности.

Учебная практика (наблюдения) нацелена на обеспечение содержательной связи теоретических знаний с их реализацией в практической педагогической деятельности; развитие психолого-педагогической компетентности студентов. Основная задача студентов — познакомиться с системой работы учреждения и деятельностью учащихся и учителя начальных классов [3]. В ходе данной практики у студентов формируются умения, составляющие основу исследовательской компетентности: умения анализировать, систематизировать и интерпретировать собранную информацию; проводить рефлексивный анализ хода и результатов своей деятельности; осуществлять психолого-педагогический анализ учебно-воспитательного процесса; проводить наблюдение за детьми и составлять психолого-педагогическую характеристику класса и отдельного учащегося.

Учебная (социальная практика) имеет свою специфику. Она осуществляется на протяжении всего учебного года и предполагает включение студентов в социально-полезные виды деятельности в рамках отдельных подпрограмм. Основные социальные роли, которые может осваивать студент в ходе социальной практики: «специалист» (профессиональная оплачиваемая деятельность студента); «стажер» (работа в качестве помощника специалиста); стажер в университете (например, стажерская работа в службе «Телефон доверия»); «исследователь» (участие в организации и проведении исследований по запросам учреждений); «активист» (участие в деятельности молодежных общественных движений, объединений, организаций); «куратор» (индивидуальное сопровождение детей) и др. [4]. Несмотря на то, что основные задачи данного вида практики — формирование социальных, межличностных и коммуникативных компетенций, создание благоприятных стартовых условий для личностного, профессионального и социального продвижения студентов, социальная практика, несомненно, способствует формированию готовности студентов к

осуществлению исследовательской деятельности. Во-первых, отдельные студенты выполняют роль «исследователя» и непосредственно заняты в НИР; во-вторых, в период практики студентам приходится вступать во взаимодействие с гетерогенными группами детей, в связи с чем актуализируются их потребности в самопознании и познании других людей, самоопределении и самореализации, развиваются аналитические умения, способности подбора и использования различных диагностических методик; в-третьих, получаемый студентами опыт социального взаимодействия, отсутствие чрезмерной регламентации видов деятельности в ходе такой практики, осознание успешности и связанные с этим положительные эмоции позитивно влияют на усиление внутренней мотивации к осваиваемой профессии.

Несомненно, производственная практика (педагогическая практика пробных уроков и внеклассных мероприятий) содержательно в большей степени ориентирована на формирование исследовательской компетентности бакалавров. Педагогическая практика — это разновидность производственной практики, в процессе которой студент овладевает основами педагогического мастерства, умениями и навыками самостоятельного проведения учебных занятий, приобретает опыт организационной и учебно-воспитательной работы с обучаемыми [5].

Студенты продолжают знакомиться с системой организации учебно-воспитательного процесса в начальной школе; самостоятельно проводят уроки по разным предметам; готовят внеклассное мероприятие по плану образовательного учреждения; наблюдают за детьми, фиксируют и обрабатывают результаты наблюдений [6]. Работа в роли учителя начальных классов требует от практикантов умений определять цели и задачи учебно-воспитательного процесса, планировать и проектировать учебные занятия и внеклассные мероприятия, анализировать целесообразность использования тех или иных педагогических методов и технологий, осуществлять рефлекссию и оценивать результативность процесса обучения и воспитания и т. д. Кроме того, на третьем курсе, где организуется производственная практика, студенты уже пишут курсовые работы и имеют возможность выполнить эмпирическую часть исследования на том классе, в котором проводят уроки. Таким образом, данный вид практики также способствует развитию исследовательских умений бакалавра.

Комплексная педагогическая практика с НИР является необходимым компонентом профессиональной подготовки бакалавров на завершающем этапе обучения. Задача данного вида практики состоит не только в самостоятельном осуществлении должностных обязанностей учителя начальных классов, но и в выполнении экспериментального исследования по теме выпускной квалификационной работы. За время прохождения практики студенты, как правило, осуществляют констатирующий, формирующий и контрольный этапы педагогического эксперимента: подбирают и применяют диагностические методы в рамках предмета исследования; разрабатывают и апробируют инновационные методы, технологии, программы, модели обучения и воспитания; с помощью методов математической статистики обрабатывают, анализируют и сравнивают полученные данные; оформляют результаты исследования в выпускной квалификационной работе. По завершению комплексной педагогической практики у студентов должны быть сформированы профессиональные компетенции в области научно-исследовательской деятельности, определенные ФГОС (о которых сказано выше).

Анализ системы практической подготовки студентов, обучающихся по направлению 050100 «Педагогическое образование» (бакалавриат) позволяет заключить, что на протяжении всех видов практик у студентов формируется и когнитивный, и мотивационно-ценностный, и содержательно-деятельностный, и рефлексивный компоненты исследовательской компетентности.

Тем не менее, опыт показывает недостаточную готовность выпускников бакалавриата к осуществлению самостоятельного исследования: студенты затрудняются в формулировке научной проблемы, в использовании адекватных предмету исследования методов организации и проведения опытно-экспериментальной работы. Трудности заключаются в неумении применять способы обработки получаемых эмпирических данных и их интерпретации, делать обоснованные заключения по результатам проводимых исследований.

К основным причинам выделенных проблем, на наш взгляд, относятся: недостаточная проработанность концепции развития исследовательской компетентности студентов в период педагогической практики; отсутствие четко сформулированных заданий для практикантов в области исследовательской деятельности; нежелание администрации и педагогического коллектива базового образовательного

учреждения содействовать проведению студентами экспериментального исследования (зачастую школы не дают согласия для проведения психолого-педагогической диагностики, не содействуют в реализации отдельных этапов исследования); слабая заинтересованность и подготовленность студентов к организации НИР в период практики (часто исследовательское задание воспринимается студентами как второстепенное, выполняется в последние дни практики, формально) и т. п.

В заключение выделим некоторые пути решения обозначенных проблем. Эффективность подготовки бакалавров педагогики к научно-исследовательской деятельности может повыситься за счет: построения единой концепции формирования исследовательской компетентности студентов в рамках педагогической практики; ориентации всех видов учебно-воспитательной работы со студентами на развитие исследовательских умений и повышение интереса к исследовательской деятельности (реализация проблемного подхода в обучении, использование современных методов обучения и образовательных технологий, включение студентов в НИР преподавателей; организация студенческих научных сообществ и т. п.); заключения с департаментом образования и образовательными учреждениями договоров на проведение научных исследований; выполнение студентами УИР и НИР на актуальные темы, заявленные органами управления образованием, образовательными учреждениями и т. д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования [Текст] / А. В. Хуторской // Народное образование. 2003. №2. С. 55-61.
2. Шашкина М. Б., Багачук А. В. Формирование исследовательской деятельности студентов педагогического вуза в условиях реализации компетентностного подхода. Красноярск: Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева, 2006. 240 с.
3. Голубцова В. И., Огороднова О. В. Учебная практика (практика наблюдения). Учебно-методический комплекс для студентов направления 050100.62 «Педагогическое образование», профиля подготовки «Начальное образование», очной и заочной формы обучения [электронный ресурс]. Тюмень, 2011. Режим доступа: <http://www.umk3.utmn.ru>.

4. Огороднова О. В. Учебная (социальная практика). Учебно-методический комплекс для студентов направления 050100.62 «Педагогическое образование», профиля подготовки «Начальное образование», очной и заочной формы обучения [электронный ресурс]. Тюмень, 2011. Режим доступа: <http://www.umk3.utmn.ru>.
5. Положение о порядке проведения практики студентов государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Тюменский государственный университет». Режим доступа: <http://utmn.ru/karera/praktika-studentov/novyy-razdel>.
6. Голубцова В. И. Производственная (педагогическая практика пробных уроков и внеклассных мероприятий). Учебно-методический комплекс для студентов направления 050100.62 «Педагогическое образование», профиля подготовки «Начальное образование», очной и заочной формы обучения [электронный ресурс]. Тюмень, 2011. Режим доступа: <http://www.umk3.utmn.ru>.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И УЧАСТИЕ МОЛОДЕЖИ В УПРАВЛЕНИИ ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНЬЮ

Для эффективного решения задачи в реализации программы профориентации студентов и содействии трудоустройства выпускников в филиале ТюмГУ г. Новый Уренгой в 2013-2014 гг. осуществлялась работа по развитию модели и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, направленную на решение вопросов по реализации программ профориентации молодежи и содействию трудоустройству выпускников.

Реализация проекта «Город белых ночей», обеспечивала летнюю занятость подростков и молодежи. Мероприятия муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие деятельности по работе с детьми и молодежью», направленные на создание временных рабочих мест в период проведения праздничных мероприятий, а также путем трудоустройства студентов на временные рабочие места, созданные организациями и предприятиями города. В летний период 2013-2014 года на рабочие места, созданные предприятиями и организациями города, было трудоустроено 13 человек, по программе «Город белых» ночей 22 чел. и на временные рабочие места в период проведения праздничных мероприятий 14 чел [1].

Распространение эффективных моделей и форм участия молодежи в управлении общественной жизнью, осуществлялось через развитие моделей и программ подготовки лидеров среди студенческой молодежи.

В 2013-2014 гг. представители студенческого самоуправления активно принимали участие в окружных и федеральных образовательных проектах, таких как: окружной турнир по парламентским дебатам «Кубок Ямала», фестиваль детских и молодежных общественных объединений «О'круг дружбы», семинар для молодежи, «равный поможет равному» и др. Всего в проектах приняли участие 126 студентов ТюмГУ.

В целях поддержки студенческих инициатив ТюмГУ создана система информационного, организационно-методического обеспечения работы со студентами, молодежными объединениями, а также в целях повышения эффективности деятельности студенческих направлений. В начале 2013 года студенты ТюмГУ были введены в Городской совет молодежи. За истекший период члены Совета приняли участие в следующих мероприятиях: конкурс по формированию Молодежного правительства ЯНАО, в городской благотворительной молодежной акции «Чистое озеро», приняли участие в организации городских мероприятий посвященных Дню молодежи [2].

Выявление и продвижение талантливой молодежи осуществляется через привлечение молодежи в творческие, технические и спортивные объединения по интересам, а так же через внедрение системы развивающих, ролевых, спортивных игр, конкурсов и фестивалей по профилям деятельности и интересам студенческой молодежи [1].

По инициативе представителей студенческого совета в 2013-2014 году состоялся ряд социально — значимых акций:

- молодежная акция «Включайся!», посвященная Дню молодого избирателя, проведена в два этапа — приняли участие 45 чел.;

- молодежная акция «Объединяйся» — приняли участие 30 чел.;

- ежегодная акция «Георгиевская ленточка» — приняли участие около 70 человек. Георгиевские ленточки распространяли в крупных торговых центрах города: «Гудзон», «Вертолет», «Анкор», «Уют»;

- молодежная акция «Чистое озеро» — приняли участие 20 чел.;

- молодежная акция, посвященная Дню Российского Флага;

- автопробег, посвященный Дню памяти жертв ДТП.

Всего было проведено 7 акций, в которых приняли участие более 150 человек.

Результатом работы студенческого самоуправления можно считать стабильность развития и востребованность таких программ:

- «Школа субкультур», основные направления — «Рэп», «Брэйк», «Брейк-данс», «Граффити», «Паркур», «Битбокс», количество участников кружков, секций, творческих объединений, 23 человека являются постоянными участниками открытых хип-хоп фестивалей, обладателями Гран при Окружного фестиваля «Мы выбираем жизнь», 1 места в номинации «Би-бой» — городской открытый фестиваль «катапульта» (г. Ноябрьск).

— «Школа КВН» — каждый год в сезонных играх принимают участие команды ТюмГУ, во время подготовки к играм, с командами проводится методическая работа, мастер-классы, разборы выступлений.

С целью повышения уровня мастерства команд КВН, организовываются поездки делегации на профильную смену «Планета КВН» в город Тюмень. За отчетный период проведены 1/2 финала игр КВН, финал игр КВН студенческой лиги, Фестиваль открытия игр КВН сезона 2013-2014 годов. Высокий уровень выступлений и атмосфера в зале показывают, что КВН востребован и интересен молодежи. По инициативе команд КВН ТюмГУ, проводятся капустники, молодежные встречи. [2]

— «Дебаты», целью программы является повышение политической культуры и социальной активности молодежи. В рамках программы регулярно проводятся тренировочные игры, обучающие семинары, турниры по «Парламентским дебатам». В апреле 2013 года был проведен семинар по парламентским дебатам, с приглашением тренеров (г. Екатеринбург, г. Надым). Участники семинара получили сертификаты.

Число постоянных членов «Дебат-клуба» насчитывает 12 человек, а принимают участие в клубных, межклубных дебат-турниров 6 человек.

В 2013-2014 году в рамках реализации программы «Дебаты» проведено 7 дебат-турниров, в которых приняли участие 41 человек.

С целью пропаганды здорового образа жизни, социальной ориентации, направленной на раскрытие, воспитание и реализацию личностного потенциала, инициативы и энергии студентов в 2013-14 году продолжилась работа по реализации программы «Будущее строим сегодня».

В групповых мероприятиях использовались разнообразные формы работы где студенты ТюмГУ получают практические навыки. Занятия с элементами тренинга готовят студентов к дальнейшей работе с учащимися школ города.

Данные мероприятия направлены на развитие умения выражать и распознавать различные эмоциональные состояния, развитие способности управлять ими; на отработку навыка рефлексии, самодиагностики состояния.

Ряд занятий посвящены осознанию позитивных событий жизни, осознанию и проверки собственных невербальных средств взаимодействия, принятию себя через самооценку и оценку других, развитию позитивного мышления, обучению навыкам само регуляции, толерантного поведения в молодежной среде [3].

В 2013-2014 году доля участия студентов ТюмГУ в окружных и федеральных лидерских и творческих проектах от числа членов молодежи города, составляет 12, 1 %.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Перонкова Е. Б. Молодежные общественные объединения вчера, сегодня (региональный аспект) // Томск: Изд-во Том. ун-та, 2013. С. 10-34
2. Перонкова Е. Б. Инновационный потенциал студенческих молодежных объединений: региональный аспект // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 3; // URL: www.science-education.ru/117-13137
3. Перонкова Е. Б. Деятельность молодежных объединений в контексте социальных проблем Ямала // Фундаментальные исследования: № 5-3/2014. С.629-633. 0,25 п.л.

И. А. Пильникова

*Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б. Н. Ельцина*

УДК 378.374

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЙ,
ВЫСТУПАЮЩИХ В КАЧЕСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
НА РЫНКЕ ТРУДА, КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ
ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ**

Одним из основных показателей востребованности выпускников вуза является процент трудоустроенных в течение года после окончания обучения. Более 90% выпускников Уральского федерального университета трудоустраивается в течение года, из них по полученной специальности работают около 80%. Большинство выпускников, до 96%, остаются работать в Уральском федеральном округе (таблица 1).

Таблица 1.

Показатели востребованности выпускников УрФУ

Показатели	Год выпуска				
	2010	2011	2012	2013	2014
% трудоустроенных	93,2	92,7	92,6	92,8	91,2
в т.ч. трудоустроенных в Уральском регионе, %	97,0	97,9	95,6	89,4	92,0

В 2014 г. Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина закончили 5530 студентов очной формы обучения. На 01.10.2014 занятыми являются 91,2 % выпускников, из них 21% — продолжают обучение в магистратуре или аспирантуре.

Из трудоустроенных выпускников, около 12% работают на государственных предприятиях или в организациях. Из работающих в коммерческих организациях выпускников примерно 30 % трудоу-

строены на предприятия крупного бизнеса, остальные 70 % — на предприятия среднего и малого бизнеса.

Трудоустройство выпускников УрФУ по видам экономической деятельности представлено на рис. 1.

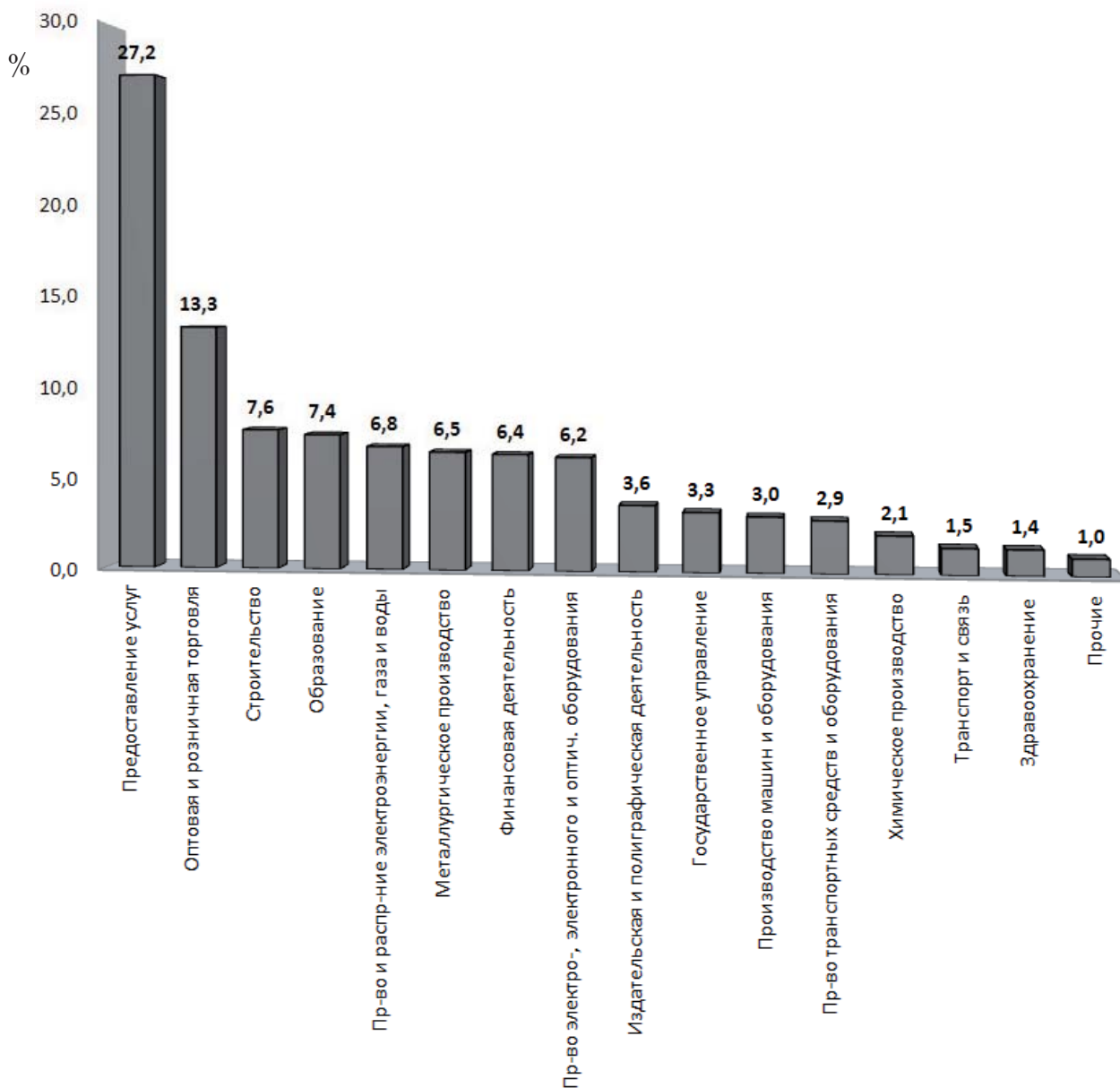


Рис. 1. Распределение выпускников УрФУ по видам экономической деятельности

Наиболее востребованы выпускники таких укрупненных групп направлений подготовки как машиностроение и металлообработка, электро- и теплоэнергетика, строительство, электронная техника,

радиотехника и связь, автоматика и управление, информатика и вычислительная техника, экономика и управление.

Наибольший интерес представляют выпускники технического профиля для предприятий-работодателей:

— металлургической промышленности: ОАО «Трубная металлургическая компания», ОАО «Уральская горно-металлургическая компания», ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», ООО «ВИЗ-Сталь» и другие;

— машиностроительного комплекса: ОАО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» имени Ф. Э. Дзержинского», ОАО «Машиностроительный завод имени М. И. Калинина» (ОАО «Концерн ПВО «Алмаз-Антей»), ОАО «Машиностроительная корпорация «Уралмаш»» и другие;

— энергетического комплекса: предприятия группы компаний ОАО «Газпром», предприятия группы компаний ОАО «Энел Россия», ОАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Урала» (ОАО «Россети»), ЗАО «Уральский турбинный завод», ООО «Уральский дизель-моторный завод», ОАО «Концерн Росэнергоатом» и другие;

— строительного комплекса НП «УС «Атомстройкомплекс», НП «Уралэнергостройкомплекс» и другие строительные организации;

— химической промышленности: ООО «Уралхимпласт», ООО «Уралхиммаш», ОАО «Производственное объединение «Уральский оптико-механический завод» имени Э. С. Яламова», Концерн «Калина» и другие;

— сферы систем управления и средств автоматизации: ОАО «Научно-производственное объединение автоматики имени академика Н. А. Семихатова», ОАО «Опытное конструкторское бюро «Новатор», ОАО «Уральское производственное предприятие «Вектор», УФСБ России по Свердловской области, сферы компьютерных технологий Yandex, Компания **NAUMEN**, ЗАО «ПФ «СКБ Контур» и другие;

— сектора экономики и управления: «КРМГ» («КПИМГ»), «Прайс Вотер Хаус Куперс («PricewaterhouseCoopers»), банковской сферы — Сбербанк России, СКБ-банк и другие ведущие финансовые, аудиторские, консалтинговые компании Свердловской области.

Существует постоянный спрос на рынке труда Екатеринбурга и Свердловской области на выпускников от российских и междуна-

родных компаний и предприятий, работающих в сферах поставок, монтажа и сервисного обслуживания высокотехнологичного оборудования ОАО «Линде Газ Рус», ООО «Неразрушающий контроль», ООО «Таврида Электрик», ООО «Техтрейд», а также представляющих сферы FMSG и HoReCa, таких как «Юнилевер», «Usta Group», «Юниверфуд», «Атлант», «Галамарт».

Среди предприятий активно работающих со студентами и выпускниками при создании своей профессиональной команды можно назвать достаточное число управляющих компаний, строительных, подрядных организаций, а также предприятий, занимающихся производством и реализацией строительных и отделочных материалов: «Трест СКМ», «Стройкомплект» и т. д.

Сотрудничество УрФУ с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей на рынке труда, осуществляется в рамках договоров по долгосрочному взаимодействию в направлении планирования, организации и сопровождения целевого приема и подготовки специалистов, организации проведения всех видов практик и содействия трудоустройства студентов и выпускников университета, организации профориентационных мероприятий для студентов с привлечением работодателей.

В настоящий момент действуют более 200 прямых договоров о сотрудничестве с крупнейшими промышленными компаниями Уральского региона и России в целом, в том числе с Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом», Федеральным космическим агентством, предприятиями группы ОАО «Газпром», ОАО «Корпорация «ВСМПО-АВИСМА», Уральским банком Сбербанка России и другими, а также с органами государственной власти и местного самоуправления, государственными организациями (корпорациями).

Одним из направлений стратегического партнерства с промышленными предприятиями и организациями является реализация подготовки специалистов из числа студентов, обучающихся на условии целевого приема, по совместным интегрированным образовательно-производственным программам. В УрФУ реализуются совместные образовательные проекты по подготовке специалистов с учетом современных требований к уровню профессиональных компетенций молодых специалистов технических направлений подготовки (специальностей), в том числе:

— с ОАО «Уральская горно-металлургическая компания»: в рамках совместного проекта по созданию и реализации основной образовательной программы (ООП) «Производственно-технический бакалавриат по направлению 150400 «Металлургия» осуществляется подготовка инженерно-технических работников уровня младшего и среднего звена (мастер, инженер-технолог) для кадрового обеспечения металлургических производств компании с учетом новых требований корпоративных профессиональных стандартов. Цели программы — подготовить к управлению технологическими процессами производства различной металлургической продукции, сформировать личностную мотивацию к постоянному расширению профессиональных компетенций, саморазвитию, повышению эффективности социально-производственного взаимодействия для поддержания высокой конкурентоспособности компании и собственного карьерного роста у выпускников-молодых специалистов;

— с ОАО «Научно-производственное объединение автоматики имени академика Н. А. Семихатова»: создание образовательно-научного инновационного комплекса по подготовке и повышению квалификации кадров по приоритетным и перспективным направлениям производства и технологий при более полном использовании возможностей производственной, исследовательской и проектно-конструкторской базы сторон с привлечением высококвалифицированных специалистов к реализации учебного процесса и совершенствованию учебно-методического обеспечения учебного процесса; участие в выполнении совместных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, организация производственной практики, подготовки и защиты выпускных квалификационных работ на площадке объединения;

— с ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»: создание в филиале УрФУ в г. Верхняя Салда выпускающих кафедр по лицензированным направлениям подготовки, модернизация лабораторного и аудиторного фонда, оснащение современным оборудованием и учебной литературой, реконструкция учебных корпусов и благоустройство территории филиала, реализация программы поддержки студентов и выпускников, обучающихся от корпорации в УрФУ, путем назначения ежемесячных и именных корпоративных стипендий студентам, единовременных поощрительных выплат — молодым специалистам.

Основными результатами целевой подготовки являются:

— подготовка для данного предприятия специалистов с учетом дополнительных требований к уровню подготовки со стороны работодателя;

— обеспечение необходимых условий для подготовки специалистов, в том числе высшей квалификации и более полное использование возможностей производственной, исследовательской и проектно-конструкторской базы сторон;

— привлечение высококвалифицированных специалистов к реализации учебного процесса и совершенствованию учебно-методического обеспечения учебного процесса;

— привлечение профессорско-преподавательского состава, студентов, аспирантов, докторантов к проведению научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, выполняемых сторонами;

— организация инновационных образовательных проектов, в том числе разработка и реализация перспективных моделей обучения, профессиональной подготовки и переподготовки специалистов.

В рамках сотрудничества с областными исполнительными органами государственной власти, в том числе с Министерством строительства и развития инфраструктуры Свердловской области и Союзом строителей Свердловской области, осуществляется подготовка специалистов для работы на предприятиях строительного комплекса Свердловской области с участием ведущих специалистов в научно-образовательном процессе университета, организацией проведения всех видов практик студентов и стажировок профессорско-преподавательского состава на площадках предприятий и в организациях Союза, проводится совместная работа по организации в университете системы повышения квалификации и переподготовки инженерных кадров организаций строительного комплекса, оказывается содействие университету в укреплении его материальной и учебно-методической базы.

В рамках сотрудничества по вопросам профориентации студентов, содействия трудоустройству и успешной адаптации выпускников на рынке труда в УрФУ проводятся серии мероприятий по вопросам трудового и профессионального самоопределения, вопросам построения карьеры. Эта работа в органической связи с организацией производственных и преддипломной практик позволяет студентам университета уже с третьего курса выбирать себе будущее место работы.

Основные мероприятия, направленные на трудоустройство студентов и выпускников УрФУ:

Регулярное проведение презентаций, встреч студентов с представителями компаний и организаций, гостевые лекции, на которых студенты имеют возможность узнать о специфике работы на предприятии, имеющихся программах наставничества, а также требованиях к компетенциям сотрудника.

Организация участия студентов и выпускников в программах отбора кандидатов для работы в компаниях, в том числе международных, таких как Schlumberger, KPMG, Price Waterhouse Coopers.

Организация участия студентов в конкурсах студенческих работ, семинарах и конференциях, проводимых ведущими работодателями РФ.

Проведение Дней карьеры и Ярмарок вакансий с участием ведущих работодателей Екатеринбурга, Уральского региона и РФ.

Организация экскурсий на предприятия, где студенты имеют возможность познакомиться с условиями труда, напрямую пообщаться с ведущими сотрудниками, задать интересующие их вопросы, получить из первых рук информацию о требованиях работодателей к молодым специалистам.

Проведение специализированных семинаров для студентов «Планирование профессиональной деятельности и карьеры».

Индивидуальное консультирование студентов и выпускников по вопросам трудоустройства, индивидуальная работа по составлению и редактированию резюме с учетом специфики обучения и индивидуальности личности студента.

Размещение информации о вакансиях, программах стажировок и профориентационных мероприятий для студентов и выпускников на специализированных информационных стендах, на сайте Центра взаимодействия с работодателями и на специализированной странице в социальной сети «ВКонтакте», созданной совместно с профсоюзной организацией студентов УрФУ.

Таким образом, стратегическое партнерство УрФУ с работодателями позволяет повысить востребованность выпускников, в том числе за счет подготовки с учетом современных требований к уровню их профессиональных компетенций, а так же способствует эффективной адаптации молодых специалистов на современном рынке труда.

Ю. Ю. Платонова

*Санкт-Петербургский государственный
институт психологии и социальной работы*

УДК 331.53

**ОПЫТ СОЗДАНИЯ И РАЗВИТИЯ «ЦЕНТРА
СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ИНСТИТУТА ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»**

Как показывает практика деятельности трудоустройства молодежь — это особая группа населения, к которой относятся лица, в возрасте начиная с 14 лет и заканчивая 30 годами. Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы.

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. В Санкт-Петербурге, это в основном незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных учебных заведений. Как показывает опыт, молодежный рынок труда Санкт-Петербурга имеет свою специфику:

1. Характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

2. Для молодежного рынка труда характерна низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются.

3. Молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры, продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится.

4. Молодежный рынок труда характеризуется большой вариантно-стью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

5. На молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов гуманитарного профиля, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Зная особенности и специфику рынка труда молодежи в нашем городе, а так же понимая острую необходимость в том, что бы выпускники были трудоустроены по специальности в Санкт-Петербургском государственном институте психологии и социальной работы был создан в 2007 был создан Центр содействия трудоустройству . СПбГИПСР — это единственный нашем городе специализированный вуз психолого-социального профиля, который был учрежден в 1992 г. Администрацией Санкт-Петербурга. За время работы в Центр обратилось более 4000 студентов и выпускников, при ежегодном выпуске 450 человек.

На сегодняшний день Центр имеет несколько приоритетных направлений в своей работе.

1. Наибольшую нагрузку на сегодняшний день несет на себе раздел на сайте института посвященный трудоустройству.

Так, «Центр содействия трудоустройству» приглашает к сотрудничеству предприятия и организации города и области. Благодаря тому, что раздел является публичным, работодатели могут самостоятельно публиковать свои вакансии. Так же на сайте работодатели могут: разместить вакансии по интересующим направлениям поиска

сотрудника; найти подходящего кандидата из имеющейся базы данных резюме; ознакомиться и получить сведения об интересующем молодом специалисте из числа студентов и выпускников института (запросить на него характеристику).

Для студентов и выпускников на сайте предусмотрены следующие возможности: размещение резюме; просмотр актуальных вакансий с открытыми контактами; найти полезную информацию о рынке труда по направлениям подготовки института; записаться на консультацию к специалистам центра трудоустройства. Так же есть возможность просмотра вакансий в самом Институте и запись на прием в отдел кадров.

Сотрудники центра ежедневно обновляют на сайте базы вакансий, удаляют неактуальные, добавляют полезную для студентов и выпускников информацию по написанию резюме, рынку труда, особенностям трудоустройства.

Как показывает статистика посещений, этот раздел сайта чрезвычайно востребован как среди работодателей, так и среди студентов и выпускников. В дальнейшем отделом планируется развивать возможности сайта и подключать различные социальные сети (создания группы трудоустройства выпускников в вконтакте).

2. Вторым направлением работы отдела является консультационная работа со студентами и выпускниками по вопросам самопрезентации.

Центр совместно с АЗН (агентства занятости населения) Василеостровского района проводит ежемесячно консультационную работу со студентами (последний вторник месяца с 16 до 18) по вопросам трудоустройства. Так же, центр регулярно предоставляет студентам информацию об уровне заработной платы в сфере психологии и социальной работы, актуальных вакансиях на рынке труда, необходимых компетенциях для работы на предлагаемых вакансиях.

В рамках учебных курсов («Занятость населения и ее регулирование») проводятся лекции и групповые консультации студентов всех форм обучения последних курсов (4-5 курс). В рамках программы социально-психологического тренинга «Самопрезентация» студенты получают информацию о том, как вести себя на собеседовании, как правильно себя презентовать потенциальному работодателю. В рамках программы социально-психологического тренинга «Коммуникативная компетентность», который проводится на последних курсах

обучения по направлению «Психология» (4-5 курс), студенты получают практическую возможность развития навыков профессии, в частности консультирования, работа с барьерами, проработка навыков ведения тренинга. Так же, для студентов направления «Социальная работа» проводятся тренинги «Деловое общение», где студенты учатся навыкам делового общения, особенностям профессионального языка и т. д. Центр планирует развивать работу с учебными планами, ведет переговоры с преподавателями о совместных лекциях и тренингах для поддержки студентов в будущем на рынке труда.

3. Еще одним направлением работы центра является организация временной занятости студентов. Ежегодно студенты направляются на прохождения практики (более чем в 70 организаций), которая в частности, предполагает временную занятость студентов, и которая нацелена на рассмотрение студентами своей профессии с практической стороны.

4. Ежегодный мониторинг трудоустройства выпускников проводится с помощью составленной отделом Анкеты. В ходе него проводится сбор данных о местах работы выпускников, формируется база выпускников, которые работают по специальности, а так же тех, кто ищет работу (им предлагаются имеющиеся в данный момент вакансии). Так же осуществляется работа по поиску выпускников, которые сделали карьеру в профильных организациях. В институте силами Центра трудоустройства организуется «День выпускника» посвященный рассказам выпускников о тех организациях, в которых они работают, особенностях профессиональной деятельности. Эти встречи чрезвычайно полезны и позволяют студентам определиться с будущим трудоустройством, узнать профильные организации «изнутри» и избежать ошибок уже работающих выпускников.

Специалисты центра трудоустройства выпускников стремятся развивать направления деятельности, ежегодно принимают участие в конференциях и круглых столах по вопросам трудоустройства, что дает возможность изучать передовой опыт ведущих вузов.

Трудоустройство выпускников вуза является приоритетной задачей вуза, в связи с этим поиск новых методов трудоустройства, расширение уже существующих для качественной помощи студентам и выпускникам на рынке труда — это основная цель деятельности Центра трудоустройства СПбГИПСР.

**ОПЫТ СОЗДАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОЙ СРЕДЫ
ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ ОБРАЗОВАНИЯ
И ПОСЛЕДУЮЩЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА**

В настоящее время в ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет» созданы условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

К учебному процессу привлекается квалифицированный профессорско-преподавательский состав, владеющий специальными методами обучения и воспитания. Учебный процесс включает проведение вебинаров, как в режиме прямой трансляции, так и через осуществление записи и создания архива («цифровые конспекты») для повторного использования обучающимися; работу с материалами электронных библиотечных систем; поддерживание связи с преподавателями и сотрудниками через сетевое взаимодействие; самотестирование. Информационно-библиотечный центр Университета укомплектован специальными учебниками, учебными пособиями и дидактическими материалами. Заключены договоры на использование ЭБС: «Университетская библиотека online», «Лань», «Znanium.com». Дополнительно заключено соглашение о сотрудничестве с Тюменской областной специальной библиотекой для слепых, имеющей специальный учебный фонд. Университет располагает специальными техническими средствами обучения коллективного и индивидуального пользования (портативный дисплей Брайля Focus 40 Blue, увеличитель ONYX Swing-arm PC Edition, увеличитель Ruby, акустическая система Front Row to Go, Брайлевский настольный принтер, портативное устройство для чтения REAL, преобразователь документов и текстов на графической основе в электронный текст, программа экранного доступа Jaws for Windows и др.).

При необходимости предоставляется возможность студентам с ограниченными возможностями здоровья обучаться по индивиду-

альному плану, (графику) учебного процесса с учетом использования дистанционных образовательных технологий: видео-конференц-связь, электронные учебники и пособия по дисциплинам учебного плана, лекции и семинары посредством вебинаров в составе групп без посещения вуза, консультативная помощь, по телефону, e-mail, при помощи информационной системы поддержки учебного процесса. Университет в случае необходимости предоставляет услуги ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья проводятся групповые и индивидуальные коррекционные занятия.

Следует отметить, что в Университете используются различные формы работы со студентами с ограниченными возможностями здоровья, относящиеся к специальным методам воспитания: психолого-педагогические, медицинско-оздоровительные, социальные.

В целях наиболее эффективной работы со студентами и выпускниками с ограниченными возможностями здоровья в 2014 г. на базе ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет» создан Международный компетентностный центр инклюзивного образования.

Основными видами деятельности Центра является разработка образовательных программ (модулей) бакалавриата, магистратуры, аспирантуры) в сфере инклюзивного образования, подготовка учебно-методической литературы. Повышение квалификации педагогов и образовательных менеджеров региона в области инклюзивного образования. Консультирование студентов с ограниченными возможностями по разработке индивидуальных планов обучения и образовательных маршрутов. Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями. Проведение исследований специфических потребностей различных групп детей и населения. Проведение видеоконференций, видеомостов и онлайн-семинаров, мастерских, круглых столов по проблемам инклюзивного образования, проведение координационных заседаний, формирование регионального образовательного сообщества по проблемам инклюзии (взаимодействие с социальными партнерами: обществами инвалидов, образовательными учреждениями и т. д.), разработка стратегического плана развития инклюзивного образования в регионе.

Для работы в направлении профкарьерного сопровождения студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья Центром карьеры, практики и трудоустройства Тюменского государственного университета совместно с ГАУ ТО «Молодежная биржа труда» разработана и реализуется программа «Карьерный взлет».

На базе Тюменского государственного университета проходят информационные встречи и консультации студентов с ограниченными возможностями здоровья со специалистами Молодежной биржи труда, социально-психологические тренинги, Дни карьеры, семинары, круглые столы, тестирование, анкетирование с целью выявления профессиональных предпочтений. Проводится мониторинг трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья, формируется банк данных, осуществляется работа по отбору претендентов из числа студентов и выпускников данной категории на вакансии, предложенные для них работодателями.

Центр карьеры, практики и трудоустройства по вопросам адаптации и закреплению на рабочих местах выпускников с ограниченными возможностями здоровья активно взаимодействует со следующими общественными организациями:

Тюменская областная организация «Всероссийское общество слепых», Окружная общественная организация «Всероссийское общество инвалидов», Всероссийское общество инвалидов Центрального района г.Тюмени.

В 2013-2014 учебном году совместно с Центром тестирования и развития МГУ «Гуманитарные технологии», ГАУ ТО «Молодежная биржа труда» в рамках проекта «Карьерный взлет» по комплексу «Профкарьера» протестировано 30 студентов и выпускников университета с ограниченными возможностями здоровья.

Комплекс «Профкарьера» предназначен для проведения профориентационной работы с молодежью, содействию в трудоустройстве выпускников вузов, личностного и профессионального роста молодых специалистов, эффективного взаимодействия между студентами и компаниями-работодателями.

Тест позволяет выявить компетенции, оценить способности, личностные качества, мотивацию студентов и выпускников и сориентировать их на такие должностные позиции и отрасли, где они будут наиболее востребованы и успешны.

По итогам тестирования и консультации специалиста участники проекта смогли: определить свои должностные позиции, составили оптимальный карьерный и профессиональный путь, выбрали сферу приложения своим знаниям и образованию, также осуществлялся подбор предприятия для трудоустройства.

В рамках реализации данного проекта в дальнейшем планируется проведение тренингов, решающих различные профориентационные вопросы, а также развитие различных навыков и качеств, которые могут быть полезны в будущей профессиональной жизни.

В сентябре 2014 г. совместно ГАУ ТО «Молодежная биржа труда» проведен круглый стол на тему: «Правовые аспекты трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья». Данная тема вызвала большой интерес у населения, и кто не мог присутствовать на мероприятии, имел возможность смотреть происходящее в прямом эфире на интернет-канале «Евразия-ТВ». За круглым столом в Белом зале встретились представители всех вузов города, Департамента труда и занятости Тюменской области, Тюменской областной организации Всероссийского общества инвалидов, Молодежной биржи труда, представители органов прокуратуры, а также работодатели.

Специалисты Центра занятости, университета познакомили студентов и выпускников с их правами, возможностями предоставляемыми социальным законодательством, обсудили вопросы применения гибких форм занятости на предприятиях города Тюмени. Все участники мероприятия получили информационные материалы, буклеты, памятки.

В настоящее время ведутся переговоры с предприятиями г.Тюмени по вопросам заключения договоров с целью организации мест практик и гибких форм занятости студентов и выпускников университета с ограниченными возможностями здоровья.

ПРАКТИКИ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Практика является важнейшим инструментом подготовки специалистов, востребованных на рынке труда, закрепляя и развивая полученные студентами теоретические знания. Все виды практик в академии осуществляются в соответствии с учебным планом, утвержденной программой и в установленные сроки. Вопросы по организации имеющихся практик, представленных по специальностям, а также разработанные для них в соответствии с перспективами рынка труда и привлечением работодателей рабочие программы координирует специальный отдел. Создана система заключения договоров с предприятиями для прохождения практики. Такая система способствует тому, что выпускники имеют возможность пройти практику по своей специальности в компаниях и на предприятиях с различным направлением трудовой деятельности. Количество договоров с предприятиями по прохождению производственной практики соответствует количеству студентов, обучающихся по данной специальности.

Южный федеральный университет (ЮФУ) является одним из крупных вузов России, имеющим огромное количество факультетов, кафедр, которые наработали полезные связи и контакты с различными предприятиями, учреждениями. Такие связи необходимо продуктивно использовать с целью поиска новых партнеров для трудоустройства студентов и выпускников. Основными видами практик в Академии архитектуры и искусств (ААИ) ЮФУ являются: учебная, компьютерная, производственная и преддипломная. В структуре подготовки выпускника выделены последовательные уровни формирования компетенций (допороговый, пороговый, базовый и профильный), включающие в себя определенные циклы дисциплин, организованные по модульной системе. Учебные программы по практикам предусматривают подготовку специалиста в соответствии с учеб-

ными циклами и модулями. Так, учебная практика предусмотрена для получения первичных профессиональных умений. Такие виды учебных практик как ознакомительные практики проводятся как в структурных подразделениях академии, так и в других учреждениях и организациях.

Компьютерная практика проводится кафедрой графики и информационных технологий архитектурного проектирования (ГИТАП) в конце прохождения порогового уровня профессионального цикла. Практика основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении таких дисциплин как «Черчение», «Архитектурное проектирование», «Архитектурные конструкции и теория конструирования», «Основы компьютерных технологий». Для прохождения практики необходимы знания растровой и векторной компьютерной графики, особенностей и методов 2-мерного и 3-мерного компьютерного моделирования объектов. Студенты должны уметь создавать растровые графические изображения, а также разрабатывать и редактировать архитектурно-строительные чертежи, владеть базовыми навыками использования пакетов иллюстративной графики и систем конструкторской графики для создания чертежей и изображений объекта архитектурного проектирования. Приобретенные в результате прохождения компьютерной практики умения и навыки в дальнейшем будут закреплены и использованы при выполнении курсовых работ, оформлении результатов обмерной и проектной (преддипломной) практик и в последующей трудовой деятельности. Выбор осваиваемых студентами программных продуктов зависит от спроса на рынке труда и прямых заявок потенциальных работодателей, поэтому регулярно корректируется. Версии программных продуктов используются только лицензионные и самые последние.

Производственные практики включают в себя практику по профилю, научно-исследовательскую, научно-педагогическую и проводятся на предприятиях и в учреждениях. Обычно это проектно-творческие архитектурные мастерские, руководителями которых являются ведущие архитекторы города, профессора, доценты и старшие преподаватели профильных кафедр. Студенты знакомятся с реальными потребностями конкретных предприятий, получают представление о задачах, требующих решения. Некоторые из таких задач становятся основой дипломного проектирования и могут быть реализованы заинтересованными предприятиями.

Преддипломные практики являются завершающим этапом обучения и проводятся после освоения студентами программ теоретического и практического обучения. Академия совместно с Центром содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников (ЦЗСиТВ) в период обучения направляет студентов на учебные и производственные практики по профилю специальностей в архитектурные мастерские, дизайнерские фирмы и предприятия города. Студенты, хорошо проявившие себя на производственных и преддипломных практиках, после окончания ВУЗа приглашаются работать на эти предприятия. В течение учебного года ЦЗСиТВ ведет работу по привлечению работодателей к сотрудничеству с академией, используя разнообразные методы, в том числе, например, ярмарки вакансий. Для обеспечения проведения студенческих практик на данных предприятиях центр производит оповещение потенциальных работодателей: руководителей профильных организаций, архитектурных бюро и проектных институтов о возможности такого взаимодействия, рассылает образцы заявок на проведение практик для студентов различных специальностей.

Перечень основных проблем по трудоустройству из года в год почти не меняется. Все зависит от состояния рынка труда молодых специалистов, социально-экономических условий жизни, духовно-нравственных потребностей общества. Специалист архитектор должен уметь ориентироваться в новых направлениях развития архитектуры и строительства, быть готов к самостоятельному освоению новых знаний.

**РОЛЬ ПРАКТИКИ В СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

(На примере фгбоу ВПО «Хакасский
государственный университет им. Н. Ф. Катанова»)

В настоящее время объемы подготовки квалифицированных кадров в образовательных организациях высшего образования находятся в прямой зависимости от среднесрочной, долгосрочной потребности регионов, отраслей экономики и работодателей в кадрах и трудоустройства выпускников.

Задачи по определению структуры контрольных цифр приема на основании прогнозной отраслевой и региональной потребности в кадрах содержатся также в государственной программе «Развитие образования» на 2013-2020 годы (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295).

В части трудоустройства выпускников данная программа содержит следующие целевые индикаторы (таблица 1):

Таблица 1.

Наименование показателя	Целевые индикаторы (по годам)								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Удельный вес выпускников организаций профессионального образования последнего года выпуска, трудоустроившихся по полученной специальности	42,2	44,4	46,7	48,9	51,1	53,3	55,6	57,8	60

Трудоустройство выпускников организаций профессионального образования по профилю подготовки характеризует востребованность выпускаемых специалистов экономикой региона, опосредованно свидетельствует о признании качества подготовки работодателем и актуальности направления (специальности) подготовки, соответствии структуры подготовки кадров потребностям регионального рынка труда.

Таким образом, на сегодняшний день одной из приоритетных задач для образовательных организаций профессионального образования является работа по обеспечению трудоустройства выпускников в соответствии с полученной квалификацией. Решению этой актуальной задачи способствует, в том числе, организация практики обучающихся. Практика служит неотъемлемой частью подготовки специалистов в высших учебных заведениях, позволяя обучающимся получить практические знания и навыки работы по будущей профессии, содействует проверке и закреплению теоретических знаний, установлению тесной связи учебных заведений с организациями-работодателями.

Все это достигается путем непосредственного знакомства обучающихся с производственным процессом, их участия в трудовом процессе на рабочем месте, изучения методов управления производством и т. д. Практика помогает обучающимся анализировать свои возможности, психологически и практически готовиться к будущей профессиональной деятельности.

В ФГБОУ ВПО «Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова» (далее — университет, ХГУ) все виды практик осуществляются на основании заключенных между университетом и руководителями соответствующих организаций коллективных и индивидуальных договоров о взаимном сотрудничестве в организации практик. Базы практики имеют достаточную материальную базу, располагают квалифицированными кадрами для руководства практикой и обеспечивают условия для реализации практики на высоком организационно-образовательном уровне. Руководители от баз практик являются высококвалифицированными специалистами, имеющими высокий уровень теоретических и практических знаний.

В университете предусмотрены различные виды практик обучающихся. Студенты образовательных программ «Биология», «Биоэкология» во время прохождения практики совершают экспедиционные

выезды для проведения полевых научно-исследовательских работ на территории природных заповедников, муниципальных образований, лесничеств Республики Хакасия и юга Красноярского края.

Основы педагогического мастерства, навыки самостоятельного ведения учебно-воспитательной и преподавательской работы студенты университета приобретают во время педагогической практики. Ее основное содержание реализуется в ходе выполнения обучающимися профессиональных функций, соответствующих сфере деятельности будущих специалистов: учителя, классного руководителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, воспитателя детского коллектива, педагога-психолога; а также через участие в опытно-экспериментальной и методической работе образовательного учреждения и в работе с родителями.

Данная практика позволяет студентам осознать важность и сложность профессии учителя, оценить степень готовности к педагогической деятельности, увидеть достоинства и недостатки своей теоретической и практической подготовки, выделить задачи по самообразованию и самосовершенствованию. Результаты педагогической практики находят свое отражение в том числе, в научных статьях и публикациях обучающихся.

В летний период студенты университета проходят летнюю педагогическую практику на базе загородных детских оздоровительных лагерей. Основная цель данного вида практики — формирование и развитие умений и навыков воспитательной работы с различными категориями детей и подростков в условиях летнего оздоровительного лагеря. Особенность данного вида практики заключается в том, что преимущественно работодатели трудоустраивают студентов на период прохождения практики в должности вожатых, воспитателей, инструкторов по спорту и физической культуре. Поэтому летняя педагогическая практика способствует приобретению студентами не только профессионального опыта работы с детьми, но и опыта взаимодействия в трудовом коллективе, оформлению трудовых отношений, а также трудового стажа, необходимого при дальнейшем трудоустройстве.

Производственная практика обучающихся университета также содействует их будущему трудоустройству, так как по итогам прохождения практики студенты заносятся работодателями в перспективный кадровый резерв организаций. В отдельных случаях студен-

ты ХГУ трудоустраиваются на вакантные рабочие места в период прохождения производственной практики и в дальнейшем совмещают работу и обучение в вузе.

В рамках проводимого социологического мониторинга удовлетворенности потребителей деятельностью университета ежегодно в вузе организуется опрос студентов после прохождения производственной практики. Мониторинг дает информацию о мнениях, оценках и отношении студентов к деятельности университета в части организации и проведения практики. Так, по результатам опроса в 2013 году удовлетворены практикой в целом около 90% опрошенных студентов. Кроме того, почти 20% студентов отмечают, что база практики является для них перспективным первым рабочим местом.

В целом результат всех видов практик показывают, что уровень практической подготовки обучающихся ХГУ соответствует требованиям работодателей. В отчетах по итогам практики руководители от баз практик отмечают добросовестное отношение студентов к практике, их желание приобретать опыт профессионального мастерства, владение необходимыми знаниями и умениями практической деятельности.

Таким образом, проведение производственных и преддипломных практик позволяет университету установить долгосрочные партнерские отношения с организациями-работодателями, целенаправленно осуществлять подбор необходимых материалов для подготовки и выполнения учебно-исследовательских, научно-исследовательских, выпускных квалификационных работ студентов, а также содействует профессиональному становлению и трудоустройству будущих молодых специалистов.

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА
И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
НА ПРЕДПРИЯТИИ**

В студенческом городе вопрос овладения профессиональными навыками и успешной адаптации на рынке труда приобретает приоритетную значимость для молодых людей. Осознанность своего выбора и возможность реализации планируемых событий в реальности (успешное трудоустройство, решение о переезде в большой город и т. д.) становятся основными показателями успешной адаптации в обществе. Выбор молодежью своего профессионального пути является многоаспектным объектом для исследования. В октябре 2014 года была проведена фокус-группа среди молодых специалистов разных сфер (социальные работники, маркетологи, программисты и т. д.) с целью выявления представлений молодых специалистов о способах улучшения условий адаптации выпускников ВУЗов на рынке труда и предприятиях г. Томска. Изложения полученных данных далее в исследовании строятся по схеме «Вопрос → Резюмированное мнение участников исследования».

Для лучшего понимания введем определение молодого специалиста, которое мы применяем в нашем исследовании. Молодой специалист — это гражданин Российской Федерации в возрасте от 20 до 27 лет, имеющий высшее профессиональное образование, проживающий на территории г. Томска, трудоустроенный и работающий по специальности менее 2х лет.

В целом, ответы участников исследования, относительно томского рынка труда носят позитивный характер. По мнению молодых специалистов, в Томске нет проблем с трудоустройством, а также большинством работодателей соблюдаются права работников (в том числе, предусмотрены социальные гарантии — пенсионные отчисления, медицинское страхование и т. д.). В то же время, присутствуют

сложности найти работу с высоким уровнем заработной платы (или перспективой его повышения).

Большинство проблем с трудоустройством, по мнению молодых специалистов, связаны с инертностью самих соискателей при поиске работы, есть мнение, что безработная молодежь после университета «имитирует» поиск работы, на самом же деле прилагая к этому мало усилий или намеренно игнорируя имеющиеся варианты вакансий. Также выпускники не имеют навыков эффективного использования сайтов вакансий и социальных сетей для поиска информации. Участники исследования предположили, что у нынешних безработных выпускников в студенчестве не было особой заинтересованности в создании базы для своего профессионального будущего (не устраивались на подработку при возможности, халатно относились к учебе и практике). Эти данные частично опровергают нашу первую гипотезу исследования: «Превалируют мнения молодых специалистов относительно недостатка рабочих мест, низкой заработной платы, отсутствия социальных гарантий для выпускников ВУЗов в г. Томске, а также завышенные ожидания от работы (иллюзии быстрого карьерного роста, большой зарплаты, привилегий)». Некоторые участники исследования выразили мнения относительно переезда, рассматривая вариант переезда в будущем (3-5 лет) в мегаполис (Москва, Санкт-Петербург) т.к. видят там перспективы более высокого заработка и возможностей карьерной самореализации, чем в Томске. Практических шагов по переезду из участников исследования пока никто не предпринимал, т.к. в течение ближайших лет планируют продолжить получение опыта работы в Томске, что подтверждает вторую гипотезу исследования: «Профессиональные ориентации молодого специалиста не осознаются в полном объеме ни по структуре, ни по содержанию. Степень осознанности дальнейшего профессионального развития возрастает с приобретением опыта на предприятии, а также работой кадровой службы направленной на адаптацию молодого специалиста».

Ответы на вопрос: С какими сложностями на первом месте работы вы столкнулись? По мнению участников исследования нередки случаи, когда у приступающего к работе специалиста нет технических условий для работы (отдельного рабочего места, персонального компьютера и т. д.). Так же было поддержано мнение, что во многих компаниях отсутствуют этапы адаптации в коллективе молодого

специалиста — нет слаженной командной работы, коллектив может быть негативно настроен к молодому специалисту и эту ситуацию ответственные (менеджеры, руководство) игнорируют. Новому сотруднику не ясны цели и миссия компании, нет понимания своих обязанностей — «что от меня хотят?». Особо отмечена всеми специалистами, проблема несоответствия знаний в ВУЗе «реальной жизни», участники обосновали это тем, что у многих преподавателей отсутствует практический опыт по профилю — преподаватели-теоретики не могут ответить на практические вопросы работающих студентов, тогда как хороший практик-специалист сможет все успешно объяснить.

Ответы на вопрос: Какие механизмы поддержки молодых специалистов есть на вашем предприятии? Планируете ими воспользоваться, считаете их эффективными? Эффективные механизмы, которые перечислили молодые специалисты: корпоративные мероприятия (празднование нового года, поздравления с днем рождения); закрепление за наставником (сопровождение), который помогает ставить цели молодому специалисту; адаптироваться в коллективе; стажировки, загородные выезды вместе с коллективом (форумы профессиональные, игра в пейнтбол и т. д.); поддержка от самой компании, зависит из специфики — льготные условия кредита, скидка на собственную продукцию и др.

Из опыта известных компаний участники исследования привели успешные примеры программ адаптации и менеджмента на предприятиях: ООО «Химстрой» — поддержка семей и организация спортивных мероприятий в г. Северске; программа «Лидер» в ОАО «Сибирская аграрная группа», суть ее заключается в том, что выпускники ВУЗа в течение двух лет успешно справляясь с топ-задачами компании по индивидуальной программе работы, по итогам, становятся директорами одного из подразделений компании и был прецедент, когда молодой специалист стал директором нового завода. А также приведен пример успешной модели адаптации в компании «Первый бит», где в течение месяца молодой сотрудник получает «зачеты» у всех глав подразделений компании — знакомится, узнает специфику их работы и проходит мини-обучение.

В целом, о мерах государственной поддержки молодых специалистов, участники исследования мало осведомлены, только о поддержке бюджетных сфер (программы «Сельский врач», «Молодой

учитель»), что нельзя сказать о программах по поддержке молодежного предпринимательства в Томской области («Первый шаг. Томск», «Перспектива», встречи с предпринимателями в рамках частных проектов, бизнес-инкубаторы и т. д.).

В результате, участники выделили наиболее необходимые меры поддержки молодого специалиста:

Вовлечение в трудовую деятельность, начиная с университета. Организовать сеть работодателей, которые готовы проводить стажировки у себя на предприятиях — обучение студентов старших курсов и молодых специалистов, а также конкурсы на получение рабочего места среди студентов старших курсов. Как вариант — сделать информацию через сайт.

Система мотивации на предприятии: премии, бонусы за хорошо выполненную работу, льготы на кредит и т. д. Разработать стандартные меры материальной, законодательной поддержки молодого специалиста от государства.

Система менеджмента организации — миссия, цели, грамотная постановка задач молодому специалисту — универсальная система адаптации на предприятии. Заинтересованность руководства в развитии молодого сотрудника, как профессионала. Составление базы добропорядочных работодателей, для того, чтобы руководство стремилось попасть в этот список, совершенствуя систему менеджмента — рейтинг можно разместить также на сайте.

По мнению молодых специалистов, самое полезное, что необходимо для них от образовательной деятельности — это практико-ориентированные системные занятия от более опытных коллег, имеющих в Томске или за его пределами известность и успех в своей сфере. Есть потребность в едином информационном ресурсе, при условии наполнения его информацией о работодателях — рейтинговой системы работодателей и т. д. он будет интересен молодым специалистам, а также студентам старших курсов. Отдельно отмечена необходимость модульного обучения в форматах решения профильных кейсов для студентов старших курсов ВУЗа, которым это более необходимо, чем уже трудоустроенным специалистам, по мнению участников исследования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Диковицкая Т. А. Мотивация приобретения молодежью высшего образования [Электронный ресурс]: Сайт помощи психологам, педагогам, 2012; URL: http://psinovo.ru/motivatsiya__priobreteniya__molod__zhiu__visshego__obrazovaniya.html (дата обращения: 20.11.14)
2. Яницкий О. Н. Высшее образование: проблемы, перспективы (размышление после дискуссии) [Электронный ресурс]: сайт Института социологии РАН, блог Яницкого О. Н., 2010; URL: http://www.isras.ru/blog__yan__2.html (дата обращения: 20.11.14)

РОЛЬ СТУДЕНЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Наличие опыта работы и стажа работы, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта. Но это лишь одна из проблем, возникающих у выпускников. Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда.

Для решения этих и других проблем в вузах функционируют специальные структурные подразделения: центры содействия трудоустройству выпускников и занятости студентов. Обычно такие центры занимаются организацией различных карьерных мероприятий: презентаций компаний-работодателей, деловых игр, тренингов, ярмарок вакансий, дней карьеры и так далее. Кроме того, центры содействия трудоустройству информируют студентов об актуальных вакансиях, возможностях прохождения стажировок и практик, проводят индивидуальные консультации для студентов и выпускников по поводу трудоустройства, выбора карьерной траектории, составления резюме, прохождения различных этапов собеседований.

Центр содействия трудоустройству выпускников Национального исследовательского Томского государственного университета, кроме вышеперечисленного, реализует проект «Школа эффективного трудоустройства», в рамках которого для студентов и выпускников

проводятся занятия-тренинги по различным темам: самоопределение, источники информации о вакансиях, правила написания резюме и сопроводительного письма, беседа с работодателем, адаптация на рабочем месте и так далее. Но, несмотря на весь комплекс мероприятий, которые проводятся Центром, проблема трудоустройства выпускников и студентов сохраняется.

В последнее время все чаще с проблемами трудоустройства стали бороться сами студенты путем организации различных студенческих организаций. Например, в Национальном исследовательском Томском государственном университете при профсоюзе студентов существует Студенческая биржа труда, которая занимается, в основном, подбором вакансий для временной работы студентов. Сегодня работа для студента — получение практического профессионального опыта, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс их профессионального становления и последующего трудоустройства; ознакомление с условиями работы в различных организациях, что помогает студентам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя.

Молодежь, работающая в студенческих организациях, развивает в себе ценные качества, необходимые для будущей работы: активность, ответственность, целеустремленность, инициативность, организационные способности, умение находить решение в той или иной ситуации, ориентация на коллектив. Если человек активно работал в студенческой организации, то он уже имеет представление о том, как работают люди, как решаются вопросы взаимодействия различных подразделений, хотя бы в рамках вуза. Кроме постоянного информирования о новых вакансиях, студенческие организации реализуют проекты, которые могут помочь студентам в дальнейшем трудоустройстве. Например, в Томском государственном университете реализуется проект «Карьерный start-up», в рамках которого проводятся бесплатные тренинги, мастер-классы и семинары для студентов по различным тематикам, а также проект «Истории успеха», в рамках которого проводятся встречи студентов и выпускников с различными успешными жителями города (директора, начальники отделов, представители власти).

Кроме того в Национальном исследовательском Томском государственном университете уже 10 лет работает студенческая органи-

зация, которая является частью международной программы Enactus. В рамках данной программы студенты разрабатывают и реализуют социальные, экологические и бизнес-проекты с целью улучшения качества жизни населения. В 2011 году команда Enactus ТГУ решила заняться проблемой трудоустройства молодых специалистов, провела исследование и пришла к выводу, что одним из способов сближения работодателя со студентами является кейс-метод в образовании. Согласно определению, данному в популярной интернет-энциклопедии: «Метод кейсов (англ. case method, case-study) — техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Студенты должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.». Работодатели давно используют в собеседовании кейс-интервью, предлагая кандидату определить свои действия в какой-то гипотетической (или даже реальной) ситуации.

В 2011 г. студенческая организация Enactus ТГУ провела первый в городе чемпионат по решению бизнес-кейсов среди студентов — Tomsk Case Championship. Отличие кейс-метода при работе со студентами заключается, во-первых, в том, что реальная задача (проблема предприятия) предлагается команде студентов, во-вторых, вводится элемент соревнования, когда несколько команд соревнуется за лучшее решение. Целью чемпионата стало создание площадки для взаимодействия работодателей и их потенциальных работников — студентов. Суть чемпионата заключалась в следующем: компания-партнер рассказала о своей проблеме в производстве и описала все исходные данные: положение компании на рынке, результаты маркетинговых исследований, наличие и состояние оборудования и т. д. В задачу команд-участников входило решение проблемы предприятия. Результаты конкурса и многочисленные положительные отзывы участников и компаний-партнеров подтвердили успешность такой формы взаимодействия. Студенты, работодатели и преподаватели встретились на одной площадке, сравнили интересы друг друга и наметили пути дальнейшего сотрудничества.

К настоящему времени студенческой организацией Enactus НИ ТГУ проведено уже четыре подобных чемпионата. Важно отметить, что предложенные студентами варианты решений бизнес-задач были успешно внедрены на практике и принесли существенные выгоды и прибыли компаниям. К участию в чемпионатах было

привлечено более 20 компаний-партнеров (в т.ч. BCG, Альфа-Банк, Ernst&Young, Промрегионбанк, Sigma Innovative, Ватерком, Газпромбанк, Changellenge и т. д.), приняли участие 1587 студентов различных специальностей и курсов. Помимо непосредственного решения и представления бизнес-кейсов, студенты получили возможность пройти тренинги от ведущих международных компаний (BCG, Unilever, Mars), пройти конкурсный отбор на получение стипендии (PwC, Ernst&Young), пройти отбор на прохождение зимней или летней стажировки и трудоустроиться в компаниях-партнерах.

Для поддержания работы студенческих организаций и развития системы студенческого самоуправления в вузах создаются координационные студенческие советы. В Томском государственном университете два года назад был создан Объединенный совет обучающихся, в который вошли представители и руководители различных студенческих организаций и профсоюза студентов. Деятельность Объединенного совета обучающихся призвана обеспечить содействие реализации общественно-значимых молодежных инициатив, интегрировать студентов в профессиональные сообщества, повысить их профессиональные компетенции и развить карьерные траектории и профориентацию на трудовых рынках. Кроме координационной работы Объединенный совет обучающихся НИ ТГУ реализует и собственные проекты, например, поддерживает активных студентов, частично или полностью оплачивая им российские и международные профессиональные стажировки.

Прохождение стажировки в компании — это большой плюс к резюме при дальнейшем поиске работы, работодатели высоко ценят подобный опыт. Не стоит исключать вероятность того, что деятельность в качестве стажера получит высокую оценку со стороны руководства компании, и студенту предложат постоянную работу. Кроме того, стажировка позволяет прочувствовать все особенности той или иной должности. Если человек еще окончательно не решил для себя, в чем конкретно он хочет специализироваться, то стажировка дает отличный шанс ознакомиться с работой разных отделов компании и выбрать для себя наиболее подходящее направление для дальнейшего карьерного развития. Также во время работы в крупной компании молодой специалист получает представление о деловой культуре, основных нормах и правилах поведения, осваивает первичные деловые навыки: ведение телефонных переговоров, пользование офисной

техникой, работа в команде, прием на себя определенной ответственности и выполнение обязательств, организация своей работы и ведение проекта.

Однако, у студентов, активно работающих в студенческих организациях и пользующихся результатами работы этих организаций, могут возникать некоторые проблемы, связанные с будущим трудоустройством. Например, завышенные требования к качеству и содержанию работы. Молодой сотрудник желает занять сразу же управленческую позицию или должность, на которой его работа будет действительно значима, и он это будет видеть результаты также, как это происходило при реализации проектов в университете. Бывшему студенту-активисту достаточно сложно усидеть на одном месте, он постоянно ждет повышения. Инициатива таких людей всегда должна быть поддержана и правильно мотивирована со стороны организации-работодателя. Если предприятие не способно все это предоставить, то молодой человек будет разочарован и начнет поиск нового места работы.

Принимая к себе в команду молодого человека, бывшего члена студенческой организации, работодатель должен учитывать тот факт, что придется сделать все, чтобы он чувствовал свою значимость в коллективе, причастность к процессам, происходящим в отделе компании. Кроме этого, возможно, такому активному сотруднику будет неинтересна исполнительская работа, для него очень важно брать на себя ответственность, принимать решения, такому человеку необходимо видеть пути реализации собственных идей. Учитывая эти моменты, можно помочь такому специалисту быстрее адаптироваться на предприятии, а также раскрыть его потенциал.

Условия возрастающей конкуренции на рынке труда поставили вузы перед необходимостью давать студентам не только профессиональное образование на высоком уровне, но и уделять особое внимание вопросам трудоустройства выпускников и построения их будущей карьеры. Студенческие организации активно включаются в решение этих вопросов и достигают высоких результатов за счет активной и оперативной работы, отсутствия бюрократических барьеров и большой личной заинтересованности. Именно поэтому университеты должны всячески поощрять работу студенческих организаций по вопросам планирования карьеры, трудоустройства и социальной адаптации на рынке труда.

И. В. Ткаченко, А. А. Рыбакова

*Армавирская государственная
педагогическая академия*

УДК 658.3 (075.8)

ЗНАЧИМОСТЬ НЕДЕЛИ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ АРМАВИРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АКАДЕМИИ

Профессиональное самоопределение — это выбор молодежью своего профессионального пути (профессии, вуза, места работы и др.) и построение профессиональной карьеры. По мнению Н. С. Пряжникова, главной целью профессионального самоопределения является постепенное формирование у личности внутренней готовности к осознанному самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития, поиску лично значимых смыслов в той или иной профессиональной деятельности [1].

Э. Ф. Зеер профессиональное самоопределение рассматривает как осознанный выбор индивидом профессии с учетом своих личностных особенностей, способностей и возможностей, а также требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий в целом, представляющий собой избирательное его отношение к миру профессий и к конкретной выбранной профессии. Автор подчеркивает, что профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни человека. Оно взаимосвязано с развитием самосознания, включает формирование системы ценностных ориентаций, моделирование своего будущего, построение эталонов в виде идеального образа профессионала [2].

Е. А. Климов выделяет компоненты профессионального самоопределения личности:

1. Устойчивый интерес к определенному профессиональному направлению.
2. Личностные и социальные запросы обучающихся.

3. Самосознание, то есть осознание правильности выбранной профессии.

4. Система профессионально и личностно значимых ценностных ориентаций личности.

5. Моделирование собственного профессионального будущего [3].

Одной из эффективных форм, направленных на усиление формирования готовности индивида к педагогическому труду и педагогической направленности студентов на этапе получения высшего педагогического образования, может стать их активное включение в мероприятия по содействию трудоустройству.

В Армавирской государственной педагогической академии ежегодно проводится традиционная Неделя содействия трудоустройству студентов и выпускников «Развитие карьеры — путь к твоему успеху». На каждом факультете и в институте АГПА организуются круглые столы, на которых обсуждаются проблемы и перспективы трудоустройства молодых педагогов. В работе круглых столов участвуют директора, зам. директоров и учителя школ г. Армавира, работники банковской сферы, индивидуальные предприниматели — успешные выпускники АГПА. Подобные мероприятия важны для студентов, так как молодым специалистам необходимо начинать планировать карьеру еще до получения диплома. По данным статистики, практически половина выпускников к моменту окончания вуза уже имеют работу. И хотя отношение к работающим студентам неоднозначное (случается, что наличие работы плохо влияет на успеваемость), вывод очевиден: студенты, начавшие работать на третьем-четвертом курсах, после получения диплома могут претендовать на более высокую стартовую позицию и зарплату. Поэтому чтобы поиск работы не стал слишком сложной задачей, о получении профессионального опыта стоит задуматься еще в процессе учебы.

Важным этапом профессионального самоопределения студента является его подготовка к презентации себя на рынке труда. С этой целью для пятикурсников института и всех факультетов проводится карьерная ролевая игра «Проходим собеседование».

Все присутствующие делятся на непосредственных участников, соискателей вакансии, и активных зрителей, следящих за ходом игры. В данной игре роль работодателей престижной московской школы (по условию игры) исполняют приглашенные представители: это директор, учителя, педагог-психолог из армавирских школ, пре-

подаватели академии. Из группы студентов 3 человека играют роли соискателей вакансии учителя-предметника или психолога в школе. Каждый герой ролевой игры проигрывает свою роль, связывая ее с жизненной ситуацией. Все остальные участники игры становятся экспертами по оценке внешнего вида соискателей, их поведения и качества составленных резюме. Данная игра проводится без предварительной подготовки, чтобы каждый из участников проявил себя в непосредственном взаимодействии. В конце игры работодателем выбирается победитель, которому удалось лучше показать свои достоинства для заявленной вакансии.

Соискатели вакансии специально играют роли выпускников различных вузов г. Москвы, г. Екатеринбурга и г. Армавира (АГПА). Участникам игры всегда интересно, повлияет ли престиж вуза на трудоустройство. В большинстве случаев оказывается, что в первую очередь важны личностные качества и профессиональные способности в процессе приема на работу. Карьерная ролевая игра позволяет студентам проявить свои коммуникативные способности, показав, как необходимо правильно подать себя при прохождении собеседования.

В рамках Недели содействия трудоустройству также проводятся семинар-встреча «Выбираем карьеру ученого», консультация «Юридическая помощь выпускнику», тренинг «Стресс-менеджмент при трудоустройстве».

Завершением Недели содействия трудоустройству в 2014 г. стал круглый стол «Карьера молодого педагога», на котором присутствовали выпускники АГПА, трудящиеся на благо г.Армавира в образовательной и культурной сфере. Опыт работы в системе развивающего обучения на круглом столе поделилась учитель начальных классов ЧОУ СОШ «Развитие» Бацына Н.В. Интерес у присутствующих вызвала дискуссия: «Современный учитель — это грамотный технолог или творческий импровизатор?».

В течение года при поддержке ректора академии Галустова А. Р. активно работает Школа молодого педагога, в которую входят учителя и преподаватели образовательных учреждений г.Армавира, а также привлекаются студенты АГПА. Так, под девизом «Лучший учитель — это звучит гордо!» 8 ноября 2013 г. прошло заседание клуба «Школа молодого педагога», на котором собрались выпускники АГПА 2011-2013 гг. в для обсуждения темы «Перспективы роста

молодого педагога в образовательном учреждении». Интересным для выпускников оказалось выступление учителя информатики МБОУ-гимназии № 1 г. Армавира Марчук А. В., которая в 2013 г. стала победителем конкурса на получение денежного поощрения в рамках приоритетного национального проекта «Образование». Она поделилась опытом участия в конкурсе, а самое главное — рассказала о портфолио как основном средстве оценки результатов педагогической деятельности. Следующим этапом мероприятия была сессия стратегического планирования «Как усилить эффективность работы молодого педагога?». Участники узнали, как можно использовать технологию «Openspace» («Открытое пространство») в педагогической деятельности. Основными идеями по усилению эффективности работы молодого педагога оказались его материальное стимулирование, инновационные технологии и помощь педагогов-наставников. Встреча, проведенная в стенах родного вуза, показала выпускникам, как важно ставить цели и не останавливаться на достигнутом в стремлении к саморазвитию и карьерному росту.

В рамках работы «Школы молодого педагога» на факультетах и в институте ПИМиФ была проведена Неделя молодого педагога. Тьюторами были организованы встречи студентов 1-4 курсов с молодыми специалистами, работающими в образовательной сфере г. Армавира: учителя английского языка Я. Ю. Степанова и Л. К. Чудова, учитель русского языка и литературы, аспирант кафедры отечественной филологии и журналистики АГПА А. М. Шагалов из МАОУ СОШ № 7 им. Г. К. Жукова, физкультурный инструктор ДОУ № 18 А.С. Захарова, учитель математики МБОУ СОШ № 6 г. Армавира И. В. Языченко, преподаватель математики и экономики Армавирского института социального образования (филиал РГСУ) — Н. С. Маловичко, специалист по охране труда и ГО ЧС в Армавирском механико-технологическом техникуме А. А. Литвиненко. Гости рассказали студентам о том, что в настоящее время существуют достаточно широкие возможности найти работу по специальности, причем не только в школах городов и других населенных пунктах региона, но и в учебных учреждениях системы СПО. Говорили и о тех трудностях, которые могут возникнуть на первых этапах самостоятельной трудовой деятельности и путях их преодоления. Встречи прошли заинтересованно со стороны студентов и вызвали у них много вопросов, как, например, вопрос о взаимоотношениях в коллективе.

На историческом факультете была выбрана необычная форма встречи: круглый стол «Правда и вымысел о профессии учителя истории». В мероприятии приняли участие третьекурсники факультета и учитель МАОУ СОШ № 7 им. Г.К. Жукова Светлана Александровна Поротова, преподающая в 9-11 классах кубановедение и обществознание. Обсуждение было построено по следующему принципу: студенты озвучивали мнение о тех или иных особенностях выбранной ими профессии, а молодой учитель давал развернутую оценку о реалистичности озвученного тезиса. Среди наиболее интересовавших ребят вопросов были, например, такие: «В школу на работу молодому специалисту можно попасть только по знакомству?» Или: «У молодого учителя низкая зарплата?», «На уроках истории часто готовятся к ЕГЭ по русскому и математике?» и т. п. В целом общение с молодым педагогом прошло живо и с заметной пользой для студентов-историков.

Решено продолжить проведение подобных встреч молодых педагогов со студентами 1-4 курсов, чтобы они знали, что выпускники АГПА востребованы на рынке труда и успешно реализуют свой потенциал в профессиональной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пряжников, Н. С. Профессиональное самоопределение. Теория и практика / Н. С. Пряжников. М. : «Академия», 2008. 320 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения. [Текст] / Э. Ф. Зеер. Ростов н/Д, 1996.
3. Климов Е. А. Путь в профессионализм. [Текст] / Е. А. Климов. М., 2003.

В. Н. Кнестянин, Г. А. Трафимова
Самарский государственный аэрокосмический
университет имени С. П. Королева

УДК 378: 331.548

**РОЛЬ ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА В ФОРМИРОВАНИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ
ЕГО ВЫПУСКНИКОВ**

Социально-экономические преобразования, происходящие в российском обществе, требуют адекватных изменений в системе профессиональной подготовки специалистов различных сфер. Особенно это касается потребностей высокотехнологичной промышленности и научно-технической сферы, для которых важнейшей составляющей развития становится кадровый потенциал. Развитие высокотехнологичных отраслей экономики напрямую связано с инновационными процессами, которые невозможны без современных квалифицированных кадров. Адекватный современным потребностям кадровый потенциал общества — необходимая предпосылка не только для реализации технологических инноваций, но и для его устойчивого социального, экономического и политического развития.

Как известно, перед ведущими российскими ВУЗами поставлена задача до 2020 г. войти в 100 лучших университетов мира. Среди критериев, на основе которых составляются глобальные рейтинги университетов, есть такой критерий, как репутация ВУЗа среди работодателей, оцениваемая сотрудниками организаций и компаний, в которые приходят работать выпускники того или иного ВУЗа. В число российских университетов, которым предстоит войти в TOP-100 рейтинга QS WUR в разделе «Mechanical, Aeronautical @ Manufacturing» к 2020 г. входит Самарский государственный аэрокосмический университет им. С. П. Королева (СГАУ). По статистике, с 2008 по 2013 гг. спрос на выпускников СГАУ вырос в 2 раза. Так, в 2012 г. до получения дипломов были официально трудоустроены по полученной в ВУЗе специальности или в смежных областях 76%

выпускников СГАУ, 22% нашли работу в непрофильных организациях и предприятиях [1].

Очевидно, что ВУЗы прямо заинтересованы в своем положительном имидже среди работодателей, поэтому большинство из образовательных учреждений стараются влиять на формирование навыков успешного поведения на рынке труда у своих выпускников. Многочисленные исследования показывают не только необходимость активизации процесса профессионального самоопределения студентов ВУЗа, но и необходимость помощи студентам и выпускникам ВУЗов в адаптации на современном рынке труда. В последнее время эта деятельность ведется Центрами содействия трудоустройству выпускников ВУЗов (далее — ЦСТВ), призванных решать общие проблемы взаимодействия работодателей и выпускников ВУЗов.

В каждом российском ВУЗе осуществляется информирование студентов о состоянии рынка труда, организуется их участие во встречах с работодателями в рамках Дней карьеры, региональных форумов и т. д. В качестве средства информирования большинство ВУЗов используют собственные СМИ (газеты, Интернет-порталы), где публикуются материалы о различных предложениях по стажировкам и трудоустройству. Служба трудоустройства ВУЗа ведет базу работодателей, собирает заявки от них, организует временное трудоустройство студентов и т. д.

ЦСТВ призваны расширять практику заключения договоров с организациями, работающими в различных сферах, на подготовку кадров, прохождение студентами практик и стажировок. Эта работа требует серьезного подхода как со стороны ВУЗов, так и со стороны заинтересованных работодателей.

Общеизвестно, что в сознании студентов ВУЗов (как и населения в целом) существуют негативные стереотипы относительно тех или иных профессий и видов деятельности. Прежде всего, это касается уровня зарплат, технической оснащенности производства, решения бытовых и социальных вопросов работников и даже перспектив организаций и предприятий.

Так, один из проведенных в Самарском государственном аэрокосмическом университете им. С. П. Королева социологических опросов показал, что 70% студентов инженерных специальностей и направлений подготовки убеждены, что найдут в своем регионе приемлемую работу по получаемой специальности. Однако при этом однозначно

уверены в том, что они хотят работать инженерами 39% опрошенных студентов, 26% признали, что не уверены в своем выборе инженерной специальности, а 35% ответили, что не собираются работать инженерами [2; 73]. Результаты подобных исследований фиксируют высокую возможность «вымывания» из промышленной и научно-технической сферы немалой части выпускников технических ВУЗов.

Противопоставить этому можно более тщательную практическую подготовку студентов. Например, изменить негативные представления может личное знакомство студентов с организацией или предприятием в ходе экскурсии, а в дальнейшем — в ходе производственной практики и стажировки. В этой области, например, ВУЗам и предприятиям есть над чем работать — студенты инженерных специальностей нередко сетуют на то, что увидели реальное производство лишь на старших курсах, когда уже не было готовности работать на предприятии.

Поэтому сейчас крайне востребованы программы стажировки студентов в различных организациях. По данным некоторых таких программ, до 80% выпускников продолжают трудовые отношения с работодателями после прохождения стажировки. Так, высокотехнологичные компании задачу привлечения квалифицированных кадров предпочитают решать за счет раннего вовлечения студентов ВУЗов в исследовательскую деятельность с последующим трудоустройством в компании. Например, такой подход демонстрируют ИТ-компании. По такому же пути решили идти и крупнейшие предприятия, традиционно связанные с ВУЗами системой заказов на НИОКР. В настоящее время в случае участия выпускников в проектах по созданию современных, особенно прорывных технологий, проблема трудоустройства перед ними стоит только в плане выбора из лучших предложений работодателей и перспективой успешной научной деятельности.

Еще один способ поиска потенциальным работодателем студентов, заинтересованных в своем профессиональном росте — грантовые конкурсы. Участники таких конкурсов оцениваются не только на соответствие конкурсным требованиям, но и с точки зрения их будущих профессиональных компетенций. Конкурс позволяет найти самых подходящих для компании работников, которые будут способны обучаться и достигать целей компании. Как известно, специалисты, «воспитанные» внутри компании, демонстрируют более высокую лояльность к ней и ориентированность на ее результаты по сравнению со специалистами, имеющими опыт работы и пришедшими в компанию с рынка труда.

Одна из главных задач ЦСТВ — способствовать формированию эффективного поведения выпускников ВУЗов на современном рынке труда. Эта задача может решаться различными путями. Путь первый — использовать механизмы профессиональной адаптации молодых специалистов у конкретного работодателя (в частности, на крупных промышленных предприятиях). Для этого ЦСТВ тщательно отбирает из студентов тех, кто максимально соответствует требованиям работодателя. Очевидно, что в этом случае поиск молодых специалистов может осложниться наличием предложений к ним от других работодателей. Особенно это касается наиболее конкурентоспособных выпускников ВУЗа, имеющих опыт научно-исследовательской и инновационной деятельности. Второй путь формирования эффективного поведения студентов и выпускников ВУЗа на рынке труда — реализация программ спецкурсов, семинаров и тренингов, нацеленных на максимально возможное число заинтересованных студентов и выпускников ВУЗа.

В рамках таких спецкурсов возможно обучение анализу определенного сегмента рынка труда, рассмотрение влияния социально-психологических особенностей выпускников ВУЗа на уровень адаптации к рынку труда, выявление, например, организаторских способностей или навыков предпринимательской деятельности у слушателей. Особое место может занять оценка способности к нестандартному мышлению, создание стратегий карьерного роста будущих специалистов через формирование у них инновационных компетенций. Поскольку людей, ориентированных на предпринимательскую и инновационную деятельность, очень мало, работа по адаптации их личностных и профессиональных характеристик к рынку труда во многом будет носить индивидуально-консультативный характер. Вместе с тем, сложный и многогранный процесс выстраивания карьерной стратегии требует системного подхода в планировании и реализации мероприятий и программ по формированию личностных качеств и профессиональных компетенций молодого специалиста.

В последнее время все более очевидно, что перед ЦСТВ в ВУЗах стоит задача повышения эффективности их работы. Для этого необходимо сочетание традиционных форм работы с новыми, востребованными студентами и выпускниками ВУЗа, с одной стороны, и работодателями, с другой. Речь идет о более активном участии в научно-инновационной деятельности, например, в рамках уже

имеющейся в ВУЗе инновационной инфраструктуры или вне этих рамок, а также о реализации новых форм взаимодействия студентов-инноваторов и потенциальных работодателей.

Одним из способов повышения эффективности работы ЦСТВ может стать организация мониторинга социально-профессиональной мотивации студентов в ее связи с мониторингом трудоустройства выпускников ВУЗа. Работодателям необходимо иметь правильное представление о профессиональной ориентированности, уровне подготовки и трудовом потенциале будущих работников. Пока крупные компании и предприятия не всегда системно работают над проблемой привлечения к себе на работу выпускников ВУЗов. Поэтому ЦСТВ ВУЗов должны быть готовы активизироваться в сфере взаимодействия с крупнейшими работодателями и, скорее всего, в ближайшее время предложить им новые, более эффективные формы взаимодействия со студентами и выпускниками. В дальнейшей перспективе необходимо более широкое сотрудничество ЦСТВ ВУЗов со структурами по повышению квалификации и переподготовки в крупных компаниях и на предприятиях, для того чтобы вносить коррективы в свою работу. При этом необходим анализ той роли, которую играет система содействия трудоустройству выпускников ВУЗа в стремлении студентов к профессиональной самореализации.

Особенности социально-экономического развития России свидетельствуют о необходимости пристального внимания к процессам, происходящим на рынке труда молодых специалистов. Проблема профессионально-квалификационного дисбаланса, профильной занятости и трудоустройства выпускников может быть решена лишь совместными усилиями всех заинтересованных сторон: властных структур, компаний-работодателей, ВУЗов и самих выпускников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кнестяпин В. Н., Бутырина Ю. С. Востребованность выпускников в современных условиях // Актуальные проблемы трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников высших учебных заведений. Тюмень: Изд-во Тюмен. госуниверситета, 2013. С. 37-39.
2. Трафимова Г. А. Проблемы подготовки инженерных кадров для российской промышленности // Проблемы и перспективы развития двигателестроения: М-лы докл. Междунар. научно-техн. конф. 25-27 июня 2014. Самара: СГАУ, 2014. С. 72-73.

МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В современных условиях неопределенности мировой экономики основной целью рынка образовательных услуг является удовлетворение потребностей экономики и социально-трудовой сферы страны в высококвалифицированных кадрах. В этих условиях вузы, как самостоятельные субъекты хозяйствования, попали в условия жесткой конкуренции в борьбе как за внутренний, так и за внешний рынок. Данный процесс, сопровождаясь изменением структуры экономики, резким спадом объемов производства и ослаблением государственного регулирования обострил вопросы занятости и трудоустройства, особенно среди молодежи.

В связи с этим возрастает актуальность мониторинга трудоустройства выпускников вузов как инструмента оценки эффективности деятельности образовательных организаций, изучения востребованности выпускников на рынке труда и оперативного принятия управленческих решений в подготовке кадров [1, с. 127].

Анализ состояния исследуемого вопроса мониторинга трудоустройства выпускников вузов показал, что существует ряд:

— в рамках мониторинга эффективности деятельности вузов, проводимого Минобрнауки РФ с 2012 г., в определении показателя трудоустройства выпускников существует целый ряд сложностей, поскольку отсутствует не только механизм оценки доли трудоустройства выпускников по тем или иным параметрам (по специальности, административно-территориальному делению, уровню заработной платы и др.), но даже возможность простой статистической оценки уровня трудоустройства;

— отсутствует межведомственная система информационного взаимодействия всех участников мониторинга трудоустройства выпускников, начиная от министерств, конкретного вуза до работодателей;

— отсутствуют нормативно-правовая регламентация, организационные механизмы, методические рекомендации профильных ведомств (Министерства образования и науки РФ, Федеральной службы по труду и занятости) по проведению мониторинга трудоустройства выпускников [2; 82];

— остается нерешенным вопрос обеспечения правомерности сбора данных в ходе проведения мониторинга трудоустройства выпускников, обезличивания итоговых данных о трудоустройстве выпускников. В процессе организации мониторинговой деятельности по вопросам трудоустройства выпускников возможны ограничения согласно Федерального закона от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных» в части, касающейся защиты персональных данных [3];

— отсутствует механизм установления соответствия направлений подготовки (специальностей, профессий) системы образования перечню должностей/профессий/занятий в экономике.

К сожалению, имеющаяся в настоящее время система мониторинга трудоустройства выпускников вузов и молодых специалистов несовершенна.

Это не способствует улучшению всей системы высшего образования, к своевременной и адекватной адаптации вузовских образовательных программ под требования современного рынка труда и корректировке контрольных цифр приема в соответствии с реальными потребностями экономики в кадрах с определенным уровнем образования и квалификации.

В связи с этим, показатель мониторинга эффективности российских вузов по трудоустройству выпускников с 2014 года не будет являться одним из основных критериев оценки вузов, как это было ранее с 2012 года. Минобрнауки РФ намерено с 2014 по 2016 год провести лишь эксперимент, по результатам которого будет решен вопрос о введении данного показателя на постоянной основе. Цель данного эксперимента заключается в создании прогноза потребностей экономики России в квалифицированных кадрах при распределении бюджетных мест по специальностям и направлениям подготовки, в повышении эффективности деятельности вузов.

Согласно разработанному Минобрнауки плану мероприятий, для проведения мониторинга трудоустройства выпускников, помимо установленных правилами формирования федерального реестра све-

дений о документах об образовании и квалификации, где собираются данные обо всех выданных дипломах, ведомство также будет учитывать следующие данные: ФИО, дата рождения, страховой номер индивидуального лицевого счета, серия и номер паспорта.

Ежегодно в течение двух лет Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) должна будет до 25 декабря предоставлять аккумулированные сведения по выпускникам, содержащиеся в реестре. Минобрнауки до 1 февраля должно будет предоставлять в Пенсионный фонд и Федеральную налоговую службу запросы об актуализации информации о трудоустройстве выпускника по предоставленным сведениям, а затем проводить анализ полученных данных.

Таким образом, государственное регулирование мониторинга трудоустройства выпускников будет способствовать принятию грамотных управленческих решений в процессе регулирования рынка образовательных услуг.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гуртов В. А., Серова Л. М., Степусь И. С. Развитие системы мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений РФ // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 декабря — 1 ноября 2012 г.) Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2012. 351 с. С. 127.
2. Чернова О. А. Тихоокеанский государственный университет, Государственная политика в сфере содействия трудоустройству выпускников вузов: сб. науч. тр. Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2014. 149 с. С. 80.
3. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «О персональных данных» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (Ч. 1). Ст. 3451.

А. С. Филиппова

*Челябинский государственный
педагогический университет*

УДК 37.014.5

МОНИТОРИНГ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Мониторинг трудоустройства выпускников вуза — является одним из показателей эффективности образовательных организаций высшего образования, содержанием которого является удельный вес численности выпускников вуза, обучающихся по очной форме обучения, не обратившихся в службу занятости для содействия в трудоустройстве в течение первого года после окончания обучения в вузе, из общего числа выпускников. Пороговое значение определяется по медиане ранжирования совокупности по Федеральному округу.

В связи с этим, в нашем вузе внедрена система мониторинга трудоустройства выпускников, состоящая из нескольких позиций:

мониторинг Министерства образования и науки РФ;

— мониторинг эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования в рамках реализации Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы (показатель № 6);

— мониторинг по основным направлениям деятельности образовательной организации высшего образования;

— мониторинг Министерства образования и науки Челябинской области «Сведения о выпуске специалистов и трудоустройстве выпускников, получивших высшее профессиональное образование для предоставления в МОиН Челябинской области»;

— мониторинг информации Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области по обращениям за содействием в трудоустройстве выпускниками вуза текущего года;

— индикативные показатели трудоустройства выпускников вуза;

— психолого-педагогический мониторинг студентов.

По результатам эффективности деятельности вуза за 2012-2013 учебный год по показателю «Трудоустройство» мы получили следующие показатели по выпускникам очной формы обучения, в том числе и обратившихся в Центры занятости населения:

— удельный вес выпускников очной формы обучения, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы содействия в трудоустройстве, составил 3,42%;

— удельный вес выпускников очной формы обучения, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы содействия в трудоустройстве и признанных безработными — 2,41%.

Данные результаты позволили преодолеть пороговое значение по показателю, выставленным университету Министерством образования и науки. Показатель «Трудоустройство» вуза составил 97,848%. Таким образом можно говорить о востребованности выпускников педагогического университета в системе образования, помимо обращения в органы содействию трудоустройства, об их желании работать по полученной специальности или полученному дополнительному педагогическому образованию.

Информирование студентов о состоянии рынка труда осуществлялось с применением информационных технологий посредством использования портала «Молодому учителю», который был реализован в рамках проекта «Разработка, апробация и внедрение модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов — выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия», осуществляемого Челябинским государственным педагогическим университетом по заказу Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации. На портале есть вкладка «Вакансии и резюме» — ссылка на портал автоматизированной информационной системы трудоустройства (АИСТ), где представлены актуальные вакансии в образовательных учреждениях г. Челябинска, Челябинской области.

С помощью подобного информирования студентов произошло снижение удельного веса численности выпускников вуза, обучавшихся по очной форме обучения, не обращавшихся в службы занятости для содействия в трудоустройстве в течение первого года после окончания обучения в вузе.

Мониторинг трудоустройства и профессиональной социализации выпускников проходит с использованием информационных технологий и портала «Молодому учителю», включающий следующий перечень документов:

— результаты анкетирования руководителей образовательных организаций по проблемам качества подготовки и профессиональной социализации молодых специалистов;

— результаты запроса в Главное управление занятости населения Челябинской области о выпускниках ЧГПУ, обратившихся за содействием в трудоустройстве;

— информация для подготовки отчета в рамках федерального мониторинга системы образования: по фактическому распределению выпускников очной формы обучения по каналам занятости по каналам занятости профессиональной деятельности по предположительному распределению выпускников;

— сведения о количестве граждан, завершивших обучение в учебном году по программам переподготовки, повышения квалификации и опережающего обучения;

— информация о выпускниках, получивших высшее образование в рамках целевого приема;

— информация об интернет-опросе в социальных сетях в Контакте

На основании собранных данных можно составить мониторинг и проанализировать эффективность проведенных мероприятий, а именно:

— анализ трудоустройства выпускников учебного года;

— анализ вакансий по специальностям и направлениям;

— анализ трудоустройства выпускников, обучающихся по целевому обучению;

— анализ рынка труда и распространение информации о вакансиях.

На основе проведенного анализа было сделано следующее:

— собрана база данных о трудоустройстве выпускников учебного года в разрезе образовательных и иных организаций;

— разработан и готов к внедрению персонифицированный банк данных выпускников;

— подготовлена информация о состоянии трудоустройства выпускников ЧГПУ для предоставления в Координационно-

аналитический центр содействия трудоустройству учреждений профессионального образования РФ (КЦСТ РФ);

подготовлены прогнозы трудоустройства выпускников.

Кроме того, часть данных собиралась с использованием социальных сетей, в частности вКонтакте, в которой на странице вуза в течение года были предложены различные опросы, анкеты и актуальные вакансии. Это позволило провести анализ статистики по выпускникам очной формы обучения, обратившихся за содействием в поиске работы в государственные учреждения службы занятости; анализ результатов исследования профессиональной направленности студентов выпускных групп ЧГПУ, анализ результатов анкетирования участников университетского конкурса «Педагогический дебют».

Таким образом, была получена информация о востребованности и профессиональном продвижении выпускников ЧГПУ на рынке образовательных услуг Челябинской области, отзывы «потребителей» о качестве их подготовки; прогноз распределения выпускников очной формы обучения по каналам занятости (по состоянию на 1 число каждого месяца), анализ трудоустройства по коэффициенту весомости риска факультетов по показателю эффективности вуза «Трудоустройство».

Все это позволяет отследить:

— информацию о проделанной работе по заполнению резюме на портале автоматизированной информационной системы трудоустройства (АИСТ) со студентами выпускных курсов;

— информацию об участии студентов ЧГПУ в Школе молодого учителя Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования (повышение квалификации) специалистов «Учебно-методический центр г. Челябинска»;

— информацию об участии студентов ЧГПУ в деятельности клуба ролевых игр «Компас» (проект администрации г. Челябинска);

— текстовый отчет деятельности отдела трудоустройства и профессиональной социализации;

— трудоустройство выпускников (индикативные показатели деятельности (по мониторингу вузов, по данным ГУТиЗН Челябинской области).

Результаты выполнения планового и фактического индикативного показателя эффективности деятельности университета представлены в таблице № 1.

Трудоустройство выпускников — 2013 года

Наименование внутривузовского индикативного показателя	Значение показателя	
	2013-2014 уч. год	
	плановое	фактическое
Удельный вес численности выпускников вуза, обучавшихся по очной форме обучения, не обращающихся в службу занятости для содействия в трудоустройстве в течение первого года после окончания обучения в вузе, в общем числе выпускников	96%	97,848 %

Согласно таблице, достигнут плановый показатель удельного веса численности выпускников вуза, обучавшихся по очной форме обучения, не обращающихся в службу занятости для содействия в трудоустройстве в течение первого года после окончания

Решением Федерального агентства по образованию показатель трудоустройства выпускников введен в положение об аккредитации и аттестации вузов Российской Федерации. Трудоустройство и адаптация выпускников на рынке труда являются важнейшими показателями успешности работы Университета.

Все приведенные статистические данные собраны согласно форме «Мониторинг по основным направлениям деятельности образовательной организации высшего образования», проводимым Министерством образования и науки Российской Федерации, целью которого является формирование статистических данных и аналитических материалов на основе информации об образовательных организациях и показателей мониторинга. Мониторинг основан на следующей нормативной базе:

ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273 — ФЗ, ст. 97 «Информационная открытость системы образования. Мониторинг в системе образования»;

Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012г. № 2620-р (об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Измерения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение

эффективности образования и науки», раздел 5, п.1, абзац 2 «проведение ежегодного мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования».

Специалистами отдела трудоустройства и профессиональной социализации сделан анализ выполнения значений индикативных показателей по трудоустройству выпускников университета и данных Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области (ГУТиЗН Челябинской области) в разрезе факультетов, что позволило определить задачи для каждого факультета по работе с выпускниками в области трудоустройства и профессиональной социализации.

Мониторинг по вопросу трудоустройства и профессиональной социализации, сформированный в Челябинском государственном педагогическом университете на основе обязательных государственных мониторингов и на основе индикативных показателей, сформированных в вузе, а так же мониторинговый материал, который формируется в процессе практики работы отдела трудоустройства и профессиональной социализации, позволяет эффективно отследить и оценить эффективность мероприятий по содействию в трудоустройстве с целью планирования деятельности вуза в данном направлении.

С. Н. Фортыгина

*Челябинский государственный
педагогический университет*

УДК 37.014.5

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ И РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Воспитательная работа отдела трудоустройства и профессиональной социализации Челябинского государственного педагогического университета направлена на реализацию внутривузовской социализации студентов. С этой целью спланированы мероприятия и проводятся декады, вовлекающие студентов в процесс подготовки к трудоустройству и развитию профессиональной карьеры.

Во время проведения декады для студентов выпускных курсов «Мой старт в профессию» организуются встречи студентов с работодателями — руководителями образовательных организаций тех муниципалитетов на которых проживают семьи будущего выпускника, мастер-классы по поиску работы, составлению резюме на портале АИСТ, размещение резюме лучших выпускников вуза для работодателей, мастер-классы лучших педагогов области — выпускников ЧГПУ.

Согласно плану работы отдела трудоустройства и профессиональной социализации в области организационно-методической деятельности в целях содействия трудоустройству выпускников вуза по профилю обучения и специальности, а так же создание условий для повышения учебно-воспитательного потенциала вуза состоялась встреча с выпускниками вуза — участниками областного конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют».

На встрече участники областного конкурса педагогического мастерства «Педагогический дебют» признались, что личную инициативу участвовать в конкурсе проявили 85% от числа опрошенных, остальным поступило предложение от руководителей школ.

Из желаний и мотивов участия в конкурсе отметили:

- желание обмена опытом, повышение статуса молодого педагога;
- желание самосовершенствования;
- повышение собственной компетентности;

- возможность проявления себя;
- получение дополнительного опыта;
- повышение качества педагогической деятельности;
- обмен информацией, эмоциональная разгрузка;
- азарт.

15% опрошенных молодых педагогов отметили, что готовиться к областному конкурсу педагогического мастерства они вынуждены были самостоятельно, так как руководство посчитало их самоподготовку достаточно высокой ввиду того, что они сами еще недавно были студентами и все педагогические технологии и подготовка к открытым занятиям им очень хорошо знакома.

Вместе с тем, многие из опрошенных отмечают, что, несмотря на помощь коллег, им не хватило знаний и навыков в подготовке к самопрезентации. По их мнению, это необходимо учесть при подготовке студентов к участию в университетском конкурсе «Педагогический дебют».

Из ожиданий в конкурсе подтвердились:

- позитивный настрой и положительные эмоции;
- хорошая организация и обмен педагогическим опытом;
- приобретение друзей в лице коллег из других школ и регионов;
- пополнение педагогического опыта;
- возможность проявления своего «Я»;
- повышение уверенности в себе.

Благодаря участию в таком конкурсе, молодые специалисты отмечают, что научились бороться со страхом публичного выступления, готовиться к конкурсам такого уровня, обменивались опытом, раскрыли собственный педагогический потенциал, научились сдерживать эмоции. Подготовка к конкурсу способствовала сплоченности коллектива учреждения, так как весь педагогический коллектив и администрация школы помогали к нему готовиться.

Одним из итогов проведенной среди молодых педагогов анкеты и встречи можно считать необходимость создания единой базы самопрезентаций, мастер-классов, открытых уроков конкурсантов с целью помощи в подготовке студентов и молодых специалистов к подобным конкурсам.

Подытоживая сказанное, вовлечение студентов в процесс подготовки к трудоустройству и развитию профессиональной карьеры, идет планомерно и с участием выпускников вуза и работодателей, как активных участников вузовских мероприятий.

ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ НЕФТЕГАЗОХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

В условиях интенсивного развития нефтегазовой отрасли требуются высококвалифицированные кадры способные применять научные знания на производстве, участвовать в реализации инвестиционных проектов нефтегазового комплекса.

Поэтому на высшую школу возлагается повышенная ответственность перед студентами — ВУЗы должны оказывать реальную помощь в получении современных знаний и их практической реализации.

Устаревшие квалификационные требования и номенклатура специальностей приводит к рекламациям со стороны работодателей по отношению к качеству подготовки выпускников. Все это обуславливает необходимость прямого взаимодействия, партнерства между образовательными организациями и производственными предприятиями.

Рост эффективности экономики страны напрямую связан с необходимостью успешного развития отечественной высшей школы.

Приобретенные выпускником в ВУЗе знания и навыки должны удовлетворять требованиям современной экономики. Для установления такого соответствия разрабатываются профессиональные стандарты, определяющие требования к уровню подготовки специалиста. Чтобы быть востребованным на производстве выпускник ВУЗа должен им соответствовать [1].

В настоящее время возросли требования работодателей к работникам. Знание английского языка, способность к самоорганизации, ответственность, коммуникабельность и т. п. становятся объективным требованием при приеме на работу.

Важным аспектом кадровой политики предприятий нефтегазохимического комплекса выступает совершенствование взаимоотноше-

ний с целевой группой ведущих учебных заведений путем организации специальных мероприятий по поиску и отбору талантливых выпускников учебных заведений и проведением целенаправленной подготовки выпускников ВУЗов.

Распространенными формами взаимодействия ВУЗов с отраслью являются — целевая контрактная подготовка специалистов, организация филиалов кафедр ВУЗов или базовых кафедр в научной организации (предприятии), организация производственных практик, проведение научных конференций и олимпиад.

Выбор форм и методов взаимодействия конкретного ВУЗа и предприятия зависит от целей, преследуемых предприятиями и вузами; от условий и технологий, на которых основывается производство на предприятиях; от направленности научно-исследовательских разработок вузов; от наличия финансовых ресурсов и др.[2]

Целевая контрактная подготовка предполагает заключение договора между студентом и предприятием. Студенту выплачивается «именная» стипендия, для того чтобы он после окончания ВУЗа он пришел работать на производство. Однако есть специальное условие — студент, не выполнивший условия подписанного договора о трудоустройстве на предприятие, возвращает выплаченную предприятием стипендию и финансовую неустойку.

Механизм целевой контрактной подготовки позволяет будущему специалисту как можно раньше определиться с местом работы, а предприятию — получить квалифицированного работника [3].

Еще одной эффективной формой взаимодействия предприятия с ВУЗом является создание филиалов кафедр на площадях предприятия, что позволяет проводить учебный процесс непосредственно на производстве (конструкторское бюро, цех). Это способствует сокращению периода адаптации выпускников ВУЗа в будущей профессиональной деятельности.

Дисциплины федерального компонента и базовой части (лекционные, лабораторные и практические занятия) преподаются в ВУЗе.

Вариативная часть, включающая специальные дисциплины, преподаются на площадях предприятия. Лекционные и практические занятия проводятся в производственных отделах, с использованием специализированного программного обеспечения. Преподавание ведется руководителями отделов, имеющими значительный стаж производственной деятельности. Руководство выпускными квалифи-

кационными работами студентов осуществляется сотрудниками организации в содружестве со штатным преподавателем кафедры по тематикам проектов, курируемым на предприятии.

Создание филиалов выпускающих кафедр на предприятиях, работающих на основе современных технологий и успешно использующих новейшие научные достижения, позволяет интегрировать не только кадровый, но и ресурсный потенциал отрасли.

На сегодняшний день значительного улучшения потребительских свойств выпускника, как продукта системы высшего образования, можно добиться, используя ориентированный подход к подготовке кадров [3].

Именно в этом случае формируемая в процессе обучения система знаний, умений и навыков переходит в практическую плоскость и может успешно использоваться в повседневной деятельности молодого специалиста.

Производственные практики на предприятиях нефтегазохимического комплекса предполагают комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности по специальности, формирование общих и профессиональных компетенций, а также приобретение необходимых умений и опыта практической работы по специальности.

Программой производственной практики предусмотрено:

- изучение операций пуска, управления и остановки технологической установки;
- обучение особенностей пуска и остановки технологической установки в зимнее время;
- участие в разработке мнемосхем по автоматизации;
- отработка полученных знаний на учебных тренажерах;
- обучение требованиям охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, которые требуется соблюдать при эксплуатации производственных объектов, требований безопасности при пуске и остановке технологических систем и отдельных видов оборудования, выводе их в резерв, нахождении в резерве и при выводе из резерва в работу, требований к обеспечению взрывобезопасности технологических процессов меры безопасности при ведении технологического процесса, выполнении регламентных производственных операций;
- стажировка в центральной заводской лаборатории;
- сдача экзаменов по всем направлениям.

По окончании студент получает документ, подтверждающий прохождение производственной практики — сертификат или удостоверение.

По результатам производственной практики и сдачи экзаменов среди всех студентов отбираются лучшие и в последующем принимаются на работу в качестве операторов технологических установок.

Производственная практика позволяет выпускнику вместе с необходимостью углубленного изучения в стенах университета теоретических основ химической технологии приобрести практические навыки, с помощью которых он сможет быстрее адаптироваться в любом творческом научном коллективе, шире видеть поле исследований, выделять наиболее значимую конкретную цель, предвидеть полезность ожидаемого результата, знать, как можно достичь этого результата оптимальным путем, то есть быть готовым к осуществлению инновационной деятельности.

В условиях модернизации нефтегазовой отрасли возрастают требования к уровню профессиональной подготовки специалистов, обусловленные инновационными процессами на высокотехнологичных предприятиях нефтегазовой отрасли.

Тесное партнерство ВУЗа с предприятиями на всех этапах обучения позволяет обучить конкурентоспособного специалиста, адаптированного к реальному производству.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Климов А. «Необходимо повышать качество образования // Московская правда, 26.12.2012 г.
2. Владимиров А. И. О взаимодействии с бизнесом (отраслью) (Из записной кн. президента ун-та, проф. А. И. Владимирова) // Рос. гос. ун-т нефти и газа. М.: Недра 2010 № 4.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 07.05.2013 с изменениями, вступившими в силу с 19.05.2013) «Об образовании в Российской Федерации».
4. Внукова Л. А. Магистратура, ориентированная на инновационно-практическую деятельность // Вестник Казан.технол.ун-та. 2011 № 9 С. 184-188.

**ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ
И ВПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

Студенты и выпускники высших учебных заведений, как граждане социального государства нуждаются в особой защите со стороны государства. Тем не менее, они нередко страдают от следующих нарушений трудового законодательства: перед приемом на работу им предлагают в течении нескольких месяцев пройти стажировку, в течение которой им в лучшем случае выплачивают не в полном размере заработную плату, что, согласно статье 4 Трудового кодекса является формой принудительного труда, а в худшем, они вообще работают без оплаты; в надежде на трудоустройство, выпускники не настаивают на оформлении трудового договора. И если вдруг оказывается, что через определенное время они «не прошли испытательный срок», то с ними «прощаются» без оформления трудовой книжки и без оплаты их труда. За защитой нарушенных прав выпускники обращаются редко, так как они считают, что причиной является отсутствие у них опыта работы; вместо трудового договора заключается гражданско- правовой договор, работа по которому существенно снижает уровень социальной защиты; выпускники могут оказаться участниками дистанционного труда, то есть нетипичных трудовых отношений.

В Трудовой Кодекс Российской Федерации внесен ряд изменений, направленных на повышение уровня социальной защиты выпускников учебных заведений.

Статьей 64 ТК РФ предусмотрены основные гарантии при заключении трудового договора: запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения,

имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами [1].

Деловые качества студента или выпускника, претендующего на трудоустройство, работодатель вправе проверить на собеседовании путем опроса и тестирования. Но при заключении трудового договора в нем может оказаться дополнительное условие об испытательном сроке, что создает угрозу увольнения в случае, если испытательный срок работник не выдержал. Студенты и выпускники оказываются в «группе риска», ведь достаточного опыта работы они еще не имеют.

Следует помнить о том, что статья 70 Трудового кодекса РФ предусматривает, что при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

— лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

— лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

— лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

— лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

— лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

— лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

— иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В статье 15 ТК РФ в редакции от 28.12.2013 появилось положение о том, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В статье 16 той же редакции ТК РФ конкретизируется, что в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате: признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Подчеркивается, что фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается[1].

Согласно статье 67 трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе

с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, — не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ в Трудовой кодекс включена статья 67.1, определяющая последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом: если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, например, начальником отдела кадров или структурного подразделения, куда принят работник, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В статье 59 в редакции Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ расширены основания заключения срочного трудового договора — для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки.

Как уже отмечалось, выпускники могут оказаться участниками нетипичных трудовых отношений — заемного, либо дистанционного труда. Глава 49.1. Трудового кодекса «Особенности регулирования труда дистанционных работников» введена Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ. В отношении дистанционного труда, как справедливо отмечает О.А. Курсова, «правовой пробел в области трудово-правовой регламентации различных нетипичных форм занятости

весьма ощутим. Так, отсутствие нормативной основы применения заемного труда, не оставляет субъектам, практикующим эту форму применения труда, ничего, кроме изобретения различных модификаций гражданско-правового и трудового договорного регулирования. К сожалению, интересы работников учитываются в самой минимальной степени» [2].

Особенности регулирования труда дистанционных работников регулируются главой 49.1. Трудового кодекса, введенной Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ, согласно которой дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

Д. Новинский отмечает, что «для работников преимуществами дистанционной работы являются возможность обеспечения баланса между работой и отдыхом; отсутствие производственных и личностных конфликтов на работе; возможность работать по специальности сразу на нескольких работодателей; минимизация дополнительных расходов (на проезд, питание, бензин и т. п.). Недостатками для них являются отвлекающие факторы, которые могут отрицательно сказаться на качестве и сроках выполнения работы (дети, домашние дела); отсутствие возможностей для профессионального общения и обмена мнениями с коллегами; отсутствие профессионального и карьерного роста, профессиональной конкуренции. Для работодателей преимуществами выступают экономия на аренде помещений и на коммунальных расходах, возможность уменьшения площадей, занимаемых под офис; возможность перенаправления сэкономленных денежных средств на расширение бизнеса. Недостатками — отсутствие контроля над сотрудниками, исполнением ими своих должностных обязанностей; риски несанкционированного «съема» служебной ин-

формации третьими лицами; дополнительные расходы, связанные с организацией дистанционных рабочих мест: на криптографическую защиту, обучение работе с IT-технологиями и программами, проверке и установку систем связи. А самое главное — ряд вопросов, связанных с налогообложением, имеющих неоднозначное толкование и последствия» [3].

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с Трудовым кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права. Небесспорным является положение о том, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а так же то, что работодатель обязан исполнять лишь минимальную часть обязанностей, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса по обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных работников. Множество проблем возникает по вопросам материальной ответственности и работника, и работодателя при применении дистанционного труда.

Разновидностью нетипичных трудовых отношений, являются отношения по применению заемного труда. В соответствии с Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ с 1 января 2016 г. Трудовой кодекс РФ будет дополнен статьей 56.1 следующего содержания: заемный труд запрещен. Заемный труд — труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), будут установлены главой 53.1 Трудового кодекса «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)», согласно которой частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии

с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также — принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

Если нетипичные трудовые отношения фактически оформлены гражданско-правовым договором возможность признания их трудовыми на основании части 4 статьи 11 Трудового кодекса оказывается минимальной, что лишает трудящихся социальной защиты.

Поддержку молодым специалистам — выпускникам учебных заведений — можно предусмотреть на региональном уровне, а также при помощи социального партнерства в локальных нормативных актах и коллективном договоре организации. В качестве примера региональной поддержки молодых специалистов можно привести Распоряжение Правительства Тюменской области от 13 февраля 2012 г. № 133-рп «О комплексе мер по модернизации общего образования Тюменской области в 2012 году», в котором отмечено, что основными направлениями работы являются: совершенствование реализуемой школами отраслевой системы оплаты труда педагогов; развитие системы наставничества; создание комфортных, здоровьесберегающих условий труда, включая выделение путевок в санаторные учреждения, проведение ежегодной бесплатной диспансеризация педагогов и др.; возмещение всех расходов на оплату жилья и коммунальных услуг сельским педагогам; возмещение расходов за наем жилья молодым специалистам [4].

Примером принятия в организации локальных нормативных актов, регулирующих гарантии молодым специалистам и их наставникам могут быть Положения о стажировке и наставничестве, которые уже приняты в отдельных организациях. Это позволяет реализовать основные задачи наставничества: оказание помощи стажеру в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приема-

ми труда, передачи наставником личного опыта; обучение стажера в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране и безопасности труда; содействие достижению стажером высокого качества труда; вхождение стажера в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры и установление длительных трудовых отношений с организацией ;воспитание у стажера чувства личной ответственности за эффективную работу на порученном участке работ. Стажеру гарантируется оплата труда, а наставнику — надбавка за наставничество [5].

Таким образом усилить эффективность и производительность труда студентов и выпускников профессиональных учебных заведений и повысить уровень социальной защиты работников, являющихся трудовым потенциалом страны можно в локальных нормативных актах организации, а так же в территориальных и региональных коллективных соглашениях. В случае нарушения трудовых прав студенты и выпускники могут обратиться за защитой в прокуратуру, государственную инспекция труда в Тюменской области или в суд.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ: (ред. от 28.12.2013 г.) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Курсова О. А. Альтернативные формы применения труда: к вопросу о широкой трактовке сферы действия трудового законодательства // Актуальные проблемы трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников высших учебных заведений: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2013. С. 219-224.
3. Новинский Д. Дистанционные рабочие места: плюсы и минусы «Налоговый учет для бухгалтера», 2012, N 6, [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>
4. Распоряжение Правительства Тюменской области от 13 февраля 2012 г. № 133-рп «О комплексе мер по модернизации общего образования Тюменской области в 2012 году» // <http://law7.ru/tyumen>
5. Положение о наставничестве ОАО «Российские железные дороги» // http://www.up-pro.ru/library/personnel__management/training/nastavnichestvo-rzd.html

К. А. Чуркин

*Омский государственный
педагогический университет*

УДК 331.965

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ ВЫСТРАИВАНИЯ
КАЧЕСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В ВУЗЕ**

(Из опыта работы омского государственного педагогического университета)

Проблема трудоустройства, регулирования и мониторинга этого процесса стала волновать вузы сразу после отмены, сложившейся в советское время, системы распределения выпускников. Надежды на ее возвращение в первой половине 90-х гг. прошлого века не оправдались, но ностальгия по понятному и незатратному вне рыночному пути осталась не только в умах того поколения, но и в некоторых предложениях, звучащих сегодня в СМИ, по ее возрождению. Едва ли, в чистом виде мы вернемся к системе жесткого распределения выпускников. Во многих сферах, в том числе и в образовании, налаживаются новые, рыночные механизмы управления процессом трудоустройства, строящиеся на прогнозировании рынка труда учителей, соотношении спроса и предложения, постоянного мониторинга и регулирования этих процессов. Существующие системы мониторинга, осуществляемые посредством получения данных из службы занятости о количестве выпускников, зарегистрированных как безработные, или система данных налогообложения и пенсионного фонда не дают полной картины трудоустройства по профессии. Наш мониторинг нацелен на изучение результатов трудоустройства по полученной в вузе профессии.

В этом смысле опыт нашего университета с начала 90-х гг. XX века и по настоящее время может быть полезен для сферы образования.

Вопросами управления, связанными с профессиональным трудоустройством выпускников и сопровождением молодых специалистов в системе образования в университете, занимается «Центр профес-

сиональной адаптации и трудоустройства студентов и выпускников», сформировавшийся окончательно в 2010 году. Центр включил в себя кадровое агентство «Золотой фонд», социологическую лабораторию университета. Проблемами трудоустройства до создания Центра в начале 90-х гг. занималась «Служба приема, трудоустройства и дополнительного образования» (СПТДО), а с начала 2000-х гг. — отдел маркетинга. Таким образом, были накоплены хорошие традиции и опыт.

Становление качественного мониторинга невозможно без:

а) глубокого исследования рынка труда учителей на ближайшую и отдаленную перспективу,

б) без организации кадрового агентства по сопровождению выпускников до рабочего места (мониторинг стал проводиться с 2006 г.),

в) без организации работы с молодыми учителями (с 2010 года),

г) развертывания дополнительного образования студентов (с 2014 г.), как средства их адаптации к будущей сфере деятельности и к рынку труда.

Научные исследования, проводимые в Центре, в основном ориентированы на получение практических результатов: в 1993, 1999, 2009 гг. были проведены исследования рынка труда учителей, что позволило иметь представление о потребности в учителях до 2027 г. Предыдущие прогнозы подтвердились, за исключением прогнозов на 2006-2009 гг., когда неожиданно была проведена оптимизация системы общего образования в регионе. Коррекция прогноза до 2020 года была сделана с учетом «ползучей» оптимизации, суть которой в увеличении средней нагрузки учителей и наполняемости классов. Вместе с тем, анализ имеющихся данных показал, что очередную волну увеличения потребности в кадрах учителей остановить аналогичными методами не удастся, и количество вакансий в системе образования будет расти [1].

Параллельно проводились социологические исследования профессиональных намерений выпускников. Полученные данные позволили отметить положительные результаты: увеличивается процент студентов, желающих работать в школе.

Таблица 1*

**Количество вакансий учителей начальных классов
и учителей-предметников, образующихся за счет
различных факторов в период с 2014 по 2020 гг. (тыс.)**

Вакансии, вызванные:	Омская область		Российская Федерация	
	ежегодно	2014-2020 гг.	ежегодно	2014-2020 гг.
увеличением численности учащихся	0,3 — 0,6	2,1 — 4,2	23 — 33	161 — 231
выбытием пенсионеров	0,3 — 0,4	2,1 — 2,8	24,5 25,2	172 — 176
текучестью кадров	0,5 — 0,55	3,5 — 3,9	35,8 39,4	251 — 276
Итого	1,1 — 1,55	7,7 — 10,9	83,3 97,6	584 — 683

Таблица 2

**Ответы студентов выпускных курсов на вопрос
«Ваши намерения после окончания вуза»**

	2008	2012	май — июнь 2014		
			бакалавр	специалист	магистр
буду работать учителем	10%	18%	27,6%	42,2%	26,9%
буду работать в школе при определенных условиях	44%	31%			
не буду рабо- тать в школе	32%	20%	14,2%	7,2%	19,2%

* Здесь и все последующие таблицы составлены на основе материалов социологических исследований, выполненных в Центре социологом Киселевым С. Г.

В целом, показательны и полученные данные о трудоустройстве в системе образования региона, говорящие о доминировании выпускников ОмГПУ и его филиала в обеспечении школы молодыми учителями.

Таблица 3

**Численность молодых специалистов, принятых
в учреждения, подведомственные Министерству образования
Омской области в 2009-2013 гг.**

	2009	2010	2011	2012	2013	Итого	Общий %	%
ОмГПУ	220	290	278	253	325	1366	40,8	68,9
ОмГУ	24	22	21	33	40	140	4,2	7,1
СибГУФК	22	35	35	49	47	188	5,6	9,5
Тарский филиал ОмГПУ	28	20	16	16	17	97	2,9	4,9
иной вуз	30	37	33	44	49	193	5,8	9,7
итого вузы	324	404	383	395	478	1984	59,3	100
итого сузы	240	327	238	245	268	1318	39,4	100
учатся		2	2	12		16	0,5	36,4
без образования		13	2	7	6	28	0,8	63,6
итог	564	746	625	659	752	3346	100	

По нашим данным, за последние 5 лет количество молодых специалистов, пришедших в организации образования Омска и Омской области, составило 13% от общего количества работающих учителей, в целом по России этот показатель составляет 10,5%. От общего количества выпускников по педагогическому направлению трудоустроиваются в систему образования региона порядка 30-40% выпуска. Это связано, с одной стороны, с продолжением обучения в магистратуре части студентов (20%), трудоустройством выпускников в другие сферы деятельности, с другой, отсутствием или недостаточностью вакансий в школе по предметам, характерным для средней и

старшей школы, так как статистически большие группы детей только в 2013 г., 2014 г. стали переходить в среднюю школу.

В основу исследования рынка труда была изначально положена существующая четкая зависимость потребности в педагогических работниках от численности детей, как объекта воспитания и обучения. Численность детей, учебных групп и характер работы с ними являются основанием для формирования штатных расписаний образовательных учреждений практически всех типов. Статистические данные о рождаемости можно смело использовать при оценке контингента воспитанников дошкольных учреждений на 3 — 5 летнюю перспективу и учащихся школ на 7-летнюю и более, что позволяет строить точные прогнозы потребности в кадрах на временные промежутки, более чем достаточные для планирования объемов и структуры подготовки специалистов [2].

Имеющиеся у нас данные позволяют не только прогнозировать на длительную перспективу рынок учительского труда, но и, используя поступающие в Центр ежегодно данные о потребности в кадрах на текущий год, прямые заказы на специалистов через Кадровое агентство и его сайт иметь представление о ситуации на рынке труда, потребности в учителях по отдельным предметам.

Продвижение возрастных контингентов по классам в последние годы вело к изменению нагрузки: с 2010 г. она росла среди учителей начальных классов, с 2011 г. — изобразительного искусства, музыки и физкультуры, с 2013 г. — русского и иностранных языков, математики и труда. С 2013 г. общая суммарная нагрузка учителей по всем специальностям впервые за 15 лет продемонстрировала рост, который будет продолжаться еще 10 лет.

Одновременно расширялось внутреннее и внешнее совместительство, произошло сокращение доли учителей, имеющих неполную занятость. Эти учителя в связи с их большой нагрузкой не смогут решить проблему растущего количества часов в дополнительном образовании детей. Можно предположить, что постепенно по мере продвижения по классам больших групп детей, количество часов на дополнительное образование в школе будет увеличиваться и составит через 5-6 лет 32% объема времени, выделяемого на освоение ФГОС. Сфера дополнительного образования потребует увеличения выпуска специалистов, способных учить не только основному предмету, но и занимать детей в школе внеурочной деятельностью.

Исследования рынка труда учителей позволяют иметь представление о его глубине, тенденциях развития на близкую и отдаленную перспективу, меняющийся спрос на специалистов разного профиля и т. п. Материалы прогнозов до 2020 г. и 2027 г. используются при обосновании контрольных цифр приема. К сожалению, сокращение наборов в целом в вузы, коснулось и педагогического образования, несмотря на то, что потребность в учителях растет т.к. переход больших групп детей, родившихся в начале 2000-х гг. из начальной школы в среднюю начался в 2013-2014 гг. и нарастает ежегодно. Уже в 2014 году ощущался дефицит учителей математики, русского и иностранного языков, начальных классов. По остальным предметам дефицит возникнет чуть позже, но он не будет таким обвальным, как по основным предметам.

Имеющиеся, в результате проведенных исследований, данные ежегодно дополняются информацией о спросе на учителей по предметам, начальных классов, воспитателей детских садов из Департамента образования, Комитетов и Управлений образования муниципалитетов и т. п., образовательных организаций разных форм собственности.

В кадровом агентстве создан банк данных работодателей и потенциальных работников, прежде всего будущих выпускников. С 2013 года университет предпринял попытку заключить договоры «о совместной деятельности по трудоустройству и сопровождению выпускников федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Омский государственный педагогический университет», молодых специалистов, организации дополнительного образования». Аналогичные договоры заключаются с Управлениями и Комитетами образования муниципальных организаций (40% заключили такие договоры). Договоры самого общего характера заключены с Департаментом образования Администрации г. Омска и Министерства образования Омской области. Прямые договоры с образовательными организациями как юридическими лицами заключены только с 7 школами и наш расчет на заключение прямых договоров, предполагающих содействие сторон трудоустройству выпускников, пока в полной мере не увенчался успехом. Причины, в:

— сохранении жесткой системы управления кадровыми вопросами со стороны административных структур, где роль директора образовательной организации вторая и третья. Руководители школ ожидают решения проблемы сверху;

— отсутствию практики поиска руководством школы «своего» выпускника на вузовской скамье, привлечение его на производственную практику в школе, помощь ему в выборе темы ВКР, интересной для школы;

— надежде руководителей школ на решение кадровой проблемы за счет свободного рынка труда. Это становится нереальным при росте потребности в учителях, при возможности ухода выпускника в другие сферы, при том, что вышедшие из системы образования учителя, обычно в нее не возвращаются;

— уверенности, что возникшую проблему кадров можно решить за счет людей пенсионного возраста. Однако, как нами было рассчитано еще 5 лет назад, что предельный возраст женщин, остающихся работать в школе, составляет 63 года, а подавляющее большинство учителей — женщины.

Пути тупиковые и, если не привлекать выпускников педагогического вуза к работе в школе, очень скоро система образования вынуждена будет обратиться к непрофильному найму.

С 2011 г. работает сайт кадрового агентства «Золотой фонд». Полезная информация о трудоустройстве размещается в социальных сетях (ВКонтакте, Facebooke, Twitter).

Алгоритм работы Центра и его кадрового агентства:

1) со студентами всех курсов:

— наборы на программы дополнительного образования, с выдачей удостоверения с правом ведения ДО в школе (в соответствии с принятой правительством Концепцией дополнительного образования детей);

— оказание помощи в поисках работы во время обучения в университете;

— социологические исследования профессиональных намерений студентов по курсам, факультетам;

— организация и проведение тренингов;

— оказание консультативной помощи в решении вопросов профессиональной адаптации и трудоустройства;

— организация и проведение тренингов личностного роста, развития профессиональных навыков, лидерства, карьерного роста и др.;

— помощь в составлении резюме, подготовке к собеседованию;

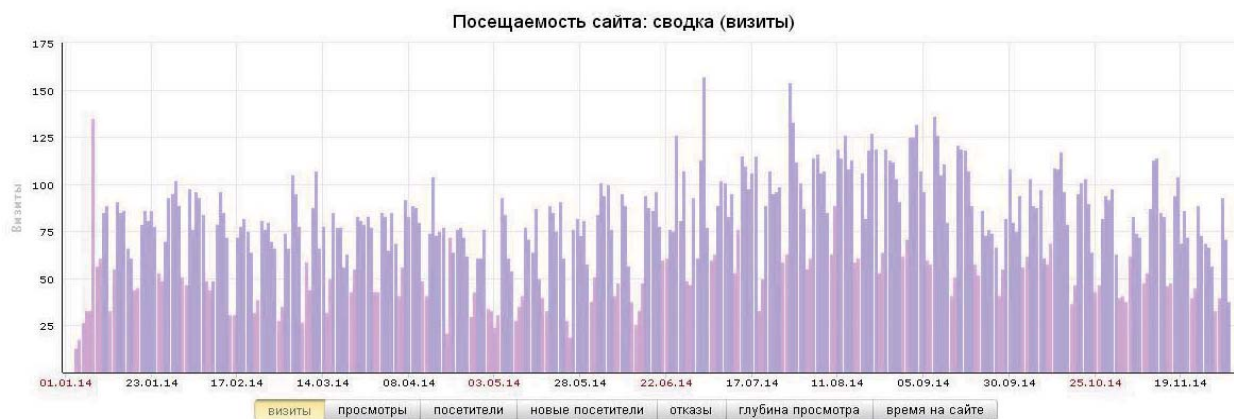
— оказание консультативной помощи посредством использования Интернет (электронная почта, веб-сайт кадрового агентства «Золотой фонд», социальные сети — «ВКонтакте», «Facebook», «Twitter»), телефонной связи;

2) со студентами выпускных курсов:

— в начале учебного года (сентябрь — октябрь) последнего курса обучения в вузе (выпускной курс бакалавриата, специалитета, магистратуры) всем студентам предлагается заполнить персональную анкету, уточняющую личные данные, профессиональные намерения, наличие работы в той или иной сфере и т. п. Формируется, таким образом, база данных выпускников, устанавливаются персонализированные контакты выпускника и кадрового агентства с целью содействия трудоустройству. По существу, проводится первый этап мониторинга профессиональных намерений — еще до трудоустройства. Заполнение анкеты сопровождается подписью студентов о согласии на использование их личных данных (мобильный телефон, электронная почта) в работе по их трудоустройству;

— обеспечивается выпускнику полный доступ к базе вакансий Кадрового агентства «Золотой фонд», возможность размещения резюме на сайте, консультирование по написанию резюме, подготовке к собеседованию с работодателем и т. п. Сайт Кадрового агентства известен, его популярность достигает апогея в летний период, когда студенты, сдав выпускные экзамены, заняты поиском работы.

1 января — 3 декабря 2014 г.



Общие	Цели						
дата	визиты	просмотры	посетители	новые	отказы	глубина просмотра	время просмотра
ИТОГО и средние	25 159	55 559	11 603	97,6%	18,7%	2,2	00:04:13

— в феврале — апреле последнего курса организуется встреча студентов с потенциальными работодателями, где уточняются вакансии, условия работы, заработная плата, льготы и т. п.;

— в апреле вручаются удостоверения о целевом направлении на трудоустройство выпускников, обучающихся в рамках целевой контрактной подготовки (ежегодно 4 — 5% выпуска), отслеживается процесс педагогического трудоустройства в организации заказчика;

— июнь — июль — сбор информации о занятости и планах выпускников в момент подписания обходных листов после окончания соответствующей программы в университете, информирование выпускников о состоянии востребованности специалистов их профиля в системе образования;

— начиная с июля — августа контакты с выпускником в большинстве случаев виртуальные. Проводится анализ материалов зачисления в магистратуру, продолжается контакт кадрового агентства с магистрантами, ведется индивидуальная работа по их трудоустройству в системе образования региона без отрыва от обучения в магистратуре.

К моменту первого мониторинга по трудоустройству (1 сентября текущего года) в кадровом агентстве уже есть информация для мониторинга, полученная во время подписания обходных листов в июле (по результатам беседы) и информация, возникшая в ходе переписки (электронная почта, обращение на сайт кадрового агентства и т. п.). Проверяя сведения, полученные от студента о трудоустройстве, не было случая недобросовестности. Поэтому проверка данных проводится выборочно. В декабре каждого года по запросу университета крупные заказчики (Министерство образования Омской области, Департамент образования Администрации города и др.) представляют списки трудоустроенных в системе образования города и области. Подтверждают трудоустройство и некоторые работодатели, а остальные итоги мониторинга уточняются только выборочно (это вузы, средние профессиональные учебные заведения, центры развития, негосударственные образовательные организации и т. п. Этот список может включать сотни организаций и предприятий).

Таким образом, качественный мониторинг трудоустройства может быть только в результате глубокого и систематического ана-

лиза рынка труда, происходящих на нем изменений и информирование выпускника о меняющейся ситуации; профессиональной ориентации и адаптации к будущей сфере деятельности студента-выпускника; установления и удержания соответствующими службами прямых контактов с работодателем и выпускником, сопровождение последнего к месту его работы, а в последующем, как молодого специалиста.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Чуркин К. А., Нуриева Л. М., Киселев С. Г. К вопросу о потребности в педагогических кадрах // Ректор вуза. 2014. № 6. С. 6
2. Чуркин К. А., Нуриева Л. М., Киселев С. Г. Прогноз потребности в педагогических кадрах. Спрос и предложение на рынке труда и рынка образовательных услуг в регионах России // Одиннадцатая всероссийская научно-практическая интернет-конференция. Сборник докладов. Книга 1. 2014. С. 262.

**О РАБОТЕ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ
ТЮМЕНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО НЕФТЕГАЗОВОГО
УНИВЕРСИТЕТА НА ПРИМЕРЕ КАФЕДРЫ
«ФИЗИКА, МЕТОДЫ КОНТРОЛЯ И ДИАГНОСТИКИ»**

Содействие трудоустройству выпускников является одним из приоритетных направлений деятельности ТюмГНГУ. После отмены советской системы распределения молодых специалистов ТюмГНГУ продолжает на протяжении многих лет решать вопросы трудоустройства своих выпускников, сотрудничая с предприятиями, предоставляя специалистов, бакалавров, магистров и рабочих для нефтегазодобывающих, перерабатывающих, сервисных, машиностроительных и других отраслей, являющихся основой экономики региона.

Сотрудничество с предприятиями осуществляется в рамках долгосрочных стратегических комплексных договоров, которые регулируют полноформатное взаимодействие по таким направлениям как подготовка специалистов и рабочих; переподготовка и повышение квалификации специалистов предприятия; организация стажировок преподавателей университета на предприятиях, организация практик студентов; трудоустройство молодых специалистов; участие представителей предприятий в учебном процессе, организация и проведение научных исследований, подготовка научных кадров предприятий высшей квалификации через аспирантуру и докторантуру; развитие материально-технической базы университета; проведение совместных мероприятий в социально-культурной сфере и др. [1].

Для содействия трудоустройству выпускников в течение учебного года проводятся мероприятия, указанные в таблице 1:

Таблица 1.

**Мероприятия, проводимые кафедрой
«Физика, методы контроля и диагностики»
по содействию трудоустройству выпускников**

Мероприятия	Сроки проведения
1	2
— Назначение ответственных за содействие трудоустройству выпускников на кафедрах. — Распоряжение о составе комиссий по трудоустройству выпускников на кафедрах.	Сентябрь
Проведение собраний со студентами выпускных групп по вопросам предстоящего предварительного трудоустройства.	Октябрь
Участие в Днях предварительного трудоустройства выпускников.	Ноябрь
Подготовка отчета по итогам предварительного трудоустройства выпускников.	Декабрь
— Работа с базой данных потенциальных работодателей (сбор информации от предприятий о наличии вакансий, требований к выпускникам и т. п.). — Рассылка писем организациям, предприятиям по вопросам возможности прохождения практики и дальнейшего трудоустройства выпускников.	Октябрь-май
Подготовка к Дням окончательного трудоустройства (рассылка пакета документов организациям и предприятиям).	Март-апрель
Проведение Дней окончательного трудоустройства выпускников на кафедрах с приглашением на него потенциальных работодателей (согласно графику).	Апрель
Проведение мониторинга мнения работодателей о качестве подготовки выпускников ТюмГНГУ .	Март-апрель
Проведение заседаний кафедр по итогам окончательного трудоустройства выпускников.	Май

1	2
Подготовка отчета по итогам окончательного трудоустройства выпускников.	Май
— Прием заявок от работодателей по трудоустройству выпускников. — Работа по заключению договоров о сотрудничестве с предприятиями.	В течение года

Традиционно в ноябре проходят дни предварительного трудоустройства, а в апреле — дни окончательного трудоустройства. Ответственным за трудоустройство на кафедре проводится огромная работа по приглашению представителей предприятий (рассылка приглашений, обзвон), подготовка резюме выпускников, списков студентов со средним баллом успеваемости, анкетированию представителей предприятий по вопросу об удовлетворенности подготовкой выпускников.

В течение всего года приходят приглашения от предприятий о приеме на практику студентов или на работу выпускников. Ответственный за трудоустройство доводит информацию до студентов и находится в постоянном контакте с работодателями. Студенты кафедры «Физика, методы контроля и диагностики» (ФМД), обучающиеся по стандартам ГОС-2 (старшие курсы), ФГОС, в течение своего срока обучения проходят следующие виды практики: учебную, производственную практика, преддипломную [2]. Основными предприятиями, принимающими студентов, а затем и их трудоустраивающих, являются:

- ООО «Лаборатория дефектоскопии», г. Тюмень;
- ПИИ ОАО «Газтурбосервис», г. Тюмень;
- ООО «Запсиборгрэс», г. Тюмень;
- ОАО «ГМС Нефтемаш», г. Тюмень;
- ООО «Тюменьстальмост», г. Тюмень;
- ООО «Тюменниигипрогаз», г. Тюмень;
- ОАО ИПФ «Сибнефтеавтоматика», г. Тюмень;
- НПО «Нефтемашвнедрение», г. Ноябрьск;

- ОАО «Сибнефтепровод», г. Тюмень;
- ЗАО «НПЦ «Сибнефтегаздиагностика», г. Тюмень;
- ОАО «РЖД» Локомотивное депо, г. Тюмень.

Ежегодно проводятся так называемые «Дни компаний-партнеров», их цель — знакомство студентов с деятельностью компаний, с условиями работы и требованиями, которые предъявляются молодым специалистам, возможностями трудоустройства и дальнейшего карьерного роста, социальными гарантиями. Проведение дней крупнейших нефтегазодобывающих, сервисных и перерабатывающих компаний страны подтверждает высокую востребованность выпускников вуза на рынке труда. Будущие выпускники кафедры в течение учебного года встречаются представители таких компаний как «Шлюмберже», «Сургутнефтегаз», «Роснефть-Юганскнефтегаз», «Халибертон», «РН-Томскнефть», «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.», Группа компаний «Интегра», ОАО «ФСК ЕЭС» — МЭС Западной Сибири, ОАО «Фортум» и др.

Необходимо также отметить, что взаимодействие кафедры с предприятиями-партнерами не ограничивается только предоставлением мест практики для студентов и их последующим трудоустройством. Кафедра ФМД также сотрудничает с предприятиями по следующим направлениям: участие представителей предприятий в учебном процессе в качестве преподавателей, членов и председателей Государственной Экзаменационной Комиссии (ГЭК) и Государственной Аттестационной Комиссии (ГЭК); выполнение хозяйственных и научных работ. В настоящее время продолжается работа по поиску других взаимовыгодных направлений взаимодействий с уже существующими предприятиями-партнерами, а также расширения круга заинтересованных в сотрудничестве предприятий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Порядок взаимодействия с партнерами в рамках заключения и реализации договоров о сотрудничестве: [утверждено 7 октября 2013 г.]. Тюмень, 2014. 6 с.
2. Положение об организации и проведении практики обучающихся по программам среднего профессионального и высшего образования: [утверждено 23 января 2014 г.]. Тюмень, 2014. 14 с.

А. В. Скавитин, Е. И. Юрчук, И. А. Распопина

*Байкальский государственный
университет экономики и права*

УДК 331 ББК 65.240.5

**ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ:
ОПЫТ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ И АДАПТАЦИИ К РЫНКУ ТРУДА
ВЫПУСКНИКОВ ВПО ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

Инновационная экономика, наука и образование определены главными приоритетами, обуславливающими национальную стратегию развития Российской Федерации на период до 2020 г. [1]. При этом важнейшей задачей системы образования является содействие формированию инновационного пути развития отечественной экономики, в том числе посредством качественной подготовки и переподготовки профессиональных кадров. Для достижения данной цели необходимо совершенствовать систему управления образовательной деятельности вузов, ориентируя ее, прежде всего, на рынок и конечных потребителей предоставляемых образовательных услуг. Основными внешними потребителями услуг высших учебных заведений являются работодатели (предприятия, организации, органы государственной власти и др.), которые принимают на работу выпускников вузов и ожидают от них владения комплексом профессиональных компетенций, соответствующих требованиям развития инновационной модели экономики и общества. В этой связи весьма актуальной становится проблема установления тесного взаимодействия между вузом и организациями-работодателями.

Как показывает практика, наиболее оптимальной организационной формой реализации процессов профессиональной подготовки, трудоустройства и адаптации выпускников является наличие в вузе соответствующей структуры, координирующей взаимодействие вуза и организации-заказчика молодого специалиста. В Иркутской области и Байкальском государственном университете экономики и права такой структурой стал Региональный центр содействия трудоустройству (РЦСТ). Взаимодействие вуза и работодателей становится

важным показателем качества и надежности деятельности вуза, одним из важнейших критериев его конкурентоспособности на рынке образования и рынке труда. Вовлечение работодателей в образовательный и профориентационный процесс — формирование практических занятий на базе отраслевых кейсов компаний-работодателей (и участие представителей компаний в занятиях), включение практических семинаров и лекций представителей компаний в учебные курсы. Система высшего профессионального образования не может сегодня развиваться как замкнутая система. Вузы и работодатели — звенья одной цепи. Работодатели должны формулировать требования как к количеству (целевой заказ), так и к качеству подготовки профессиональных кадров, а вузы удовлетворять эти требования.

В РЦСТ уже с 2006 г. проходят мероприятия, направленные на «ориентацию» студентов на рынке труда — семинары, мастер-классы, тренинги, презентации компаний. Эти встречи проводят сотрудники РЦСТ с привлечением специалистов из компаний-работодателей. Сотрудники РЦСТ разрабатывают методические материалы и размещают всю информацию в периодических изданиях: буклеты с информацией о составлении резюме, подготовке к собеседованию, поиске работы и т. д. Наиболее интересные статьи и материалы представляются в электронном виде на сайте в соответствующих разделах. Информация о вакансиях в компаниях размещается на интернет-странице [2], на специализированных информационных стендах в разных корпусах университета. Проводятся тематические и информационно-ознакомительные экскурсии студентов на предприятия. На ярмарках вакансий организуются презентации компаний-работодателей, лекции, семинары, тренинги, мастер-классы по вопросам трудоустройства, планированию и развитию карьеры. С 2006 года прошло 17 ярмарок вакансий такого типа. У РЦСТ налажены деловые контакты с работодателями, представителями работодателей многих государственных структур города и области, бизнес-структур, торговых компаний таких как: Байкальский банк Сбербанка РФ, ООО «ДубльГИС-Иркутск», ООО «Слата», ООО НПФ «Форус», ООО «МТС», ОАО «Альфа-Банк», ООО «Гарант-Сервис Центр Правовых систем», Компания «Первый БИТ» (1С Бухучет и торговля), Исследовательский центр «SMP-RESEARCH», Иркутский авиационный завод и др.

Среди наиболее распространенных направлений совместной деятельности представителей вузов и работодателей выделяются:

— практическое обучение студентов на реальных рабочих местах;

— расширение спектра образовательных услуг вузов, востребованных на рынке труда;

— определение требований к качеству подготовки специалистов, в последнее время экспертиза основных образовательных программ, разработанных структурными подразделениями вузов в соответствии с требованиями ФГОС ВПО на предмет включения в ООП дополнительных компетенций с учетом мнения ведущих региональных работодателей; разработка и рецензирование учебно-программной документации;

— проведение представителями работодателей — специалистами-практиками — учебных занятий для студентов вузов, в том числе лекционных курсов, семинаров, мастер-классов, деловых игр, практикумов и др.;

— участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников;

— стажировка преподавателей на реальных рабочих местах;

— повышение квалификации представителей работодателей в вузе;

— участие работодателей в научно-практических конференциях, учебных проектах, научных сессиях, днях науки в вузах и т. д.;

— проектная интеграция (совместные научные исследования, открытие базовых кафедр вуза на предприятиях работодателей, создание совместных малых наукоемких компаний и др.);

— трудоустройство выпускников;

— организация и совместное участие в региональных консультативных советах и объединениях с целью совершенствования содержания профессионального образования с учетом потребностей конкретных регионов и др.

Направления деятельности РЦСТ:

1. Координация деятельности центров занятости вузов, входящих в состав комиссии по содействию трудоустройству студентов и выпускников при Иркутском Совете ректоров.

2. Содействие трудоустройству студентов и выпускников университета.

3. Организация целевой подготовки специалистов (в том числе для предприятий оборонно-промышленного комплекса).

4. Организация и регистрация проведения практик студентов БГУЭП.

5. Заключение договоров с предприятиями, организациями и учреждениями по вопросам организации целевой подготовки специалистов и практики студентов.

6. Взаимодействий с Правительством Иркутской области, Администрацией г. Иркутска, предприятиями, организациями и учреждениями по направлениям деятельности РЦСТ.

7. Оказание на договорной основе консультационных и информационных услуг, связанных с трудоустройством, подбор персонала, проведение презентаций, ярмарок вакансий для предприятий, организаций и учреждений.

Наиболее тесный и взаимопроникающий характер взаимодействия вузов и работодателей приобретает в процессе прохождения студентами различных практик, которые являются составными частями основных образовательных программ ВПО и представляют собой одну из форм организации учебного процесса, заключающуюся в профессионально-практической подготовке студентов в условиях реальной профессиональной деятельности. Именно практики обеспечивают приобретение студентами первого профессионального опыта работы и, тем самым, выступают в качестве ведущего фактора, обеспечивающего эффективное формирование высокого уровня профессиональной компетентности будущих специалистов.

К числу значимых задач, стоящих перед вузами и работодателями, по формированию востребованных рынком труда профессиональных компетенций в условиях учебных и производственных практик, относятся:

— сопряжение компетенций, осваиваемых в рамках ООП, и содержания практики; определение соответствия заданных компетенций видам профессиональной деятельности, выполняемым студентами на рабочих местах во время практик;

— составление перечня профессиональных компетенций, которые будут приобретены или развиты студентами в процессе практики; максимальное сближение компетенций, осваиваемых при

прохождении ООП, компетенциям, запрашиваемых конкретными работодателями — партнерами вуза;

— согласование оптимальной совокупности педагогических и производственных условий эффективного формирования профессиональных компетенций студентов в процессе практик с учетом их индивидуальных творческих способностей, профессиональных интересов и перспектив;

— получение вузами обратной связи от работодателей об уровнях сформированности профессиональных компетенций с целью последующей корректировки и совершенствования ООП, повышения эффективности программ обучения в вузе, в целом;

— поиск новых форм учебных и производственных практик, обеспечивающих приобретение студентами значимого опыта практической деятельности и способствующих их гарантированному трудоустройству по специальности (например, путем чередования с теоретическими занятиями на протяжении всего учебного года; оформление практикантов на работу с оплатой их труда; заказ на выполнение курсовых и дипломных проектов и др.);

— стимулирование творческой активности и исследовательской деятельности студентов, создания для них ситуаций профессиональных проб и самотестирования для успешного овладения студентами технологиями самопродвижения и построения собственной карьеры и др.

Традиционными формами взаимодействия с работодателями являются рецензирование ими учебных пособий, УМК, статей, докладов, научных студенческих работ, предоставляемых на конкурсы различных уровней, выступления работодателей на пленарных заседаниях Международных научно-практических студенческих конференций.

Взаимодействие вуза и работодателя зависит от многих факторов, но основная роль в этой деятельности принадлежит центру содействия трудоустройству. РЦСТ на основе взаимодействия с работодателями добивается того, что студенты еще в период учебы в институте занимаются реальной деятельностью на конкретных предприятиях, получают так необходимый им практический опыт и после окончания вуза — гарантии трудоустройства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. URL: <http://mon.gov.ru/dok/akt/9130/> (дата обращения: 18.11.2014).
2. Юрчук Е. И., Распопина И. А. Интернет как средство поиска работы // Актуальные проблемы трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников высших учебных заведений: сб.статей Всероссийской научно-практической конференции. Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета, 2013. 244 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

1. **Арбатская Елена Оттовна**, и.о. заведующего кафедрой журналистского мастерства. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный университет», e-mail: e.o.arbatskaya@utmn.ru (г. Тюмень).

2. **Богдан Елена Сергеевна**, директор Центра карьеры. Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Сургутский государственный университет Ханты-Мансийского автономного округа — Югры», e-mail: sageeg-surgu@mail.ru (г. Сургут).

3. **Быкова Ольга Николаевна**, доктор экономических наук, профессор, проректор по учебно-методической и воспитательной работе. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности», e-mail: Lgaa3@gambler.ru (г. Москва).

4. **Винатовская Лилия Фанусовна**, специалист отдела развития карьеры студентов. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы», e-mail: otus77@mail.ru (г. Уфа).

5. **Гаврилова Наталия Михайловна**, кандидат физико-математических наук, доцент кафедры программного обеспечения. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный университет», e-mail: nmgavr@mail.ru (г. Тюмень).

6. **Гатиатуллина Айгуль Маратовна**, старший преподаватель кафедры стандартизации, сертификации и технологического менеджмента. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технический университет им. А. Н. Туполева — КАИ», e-mail:nemakaeva@mail.ru (г. Тюмень).

7. **Гейнц Наталья Ивановна**, менеджер по содействию трудоустройства студентов и выпускников. Федеральное государственное бюджетное

образовательное учреждение высшего профессионального образования «Омский государственный институт сервиса», e-mail: natalya.heinz@mail.ru (г. Омск).

8. **Гилев Артем Сергеевич**, студент факультета психологии. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет». (г. Томск).

9. **Горелова Инесса Евгеньевна**, кандидат экономических наук, заместитель заведующего кафедрой товароведно-технологических дисциплин. Липецкий институт кооперации (филиал) Автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования «Белгородский университет кооперации, экономики и права», e-mail: inessic@mail.ru (г. Липецк).

10. **Горчакова Олеся Юрьевна**, профконсультант отдела практик и трудоустройства. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», e-mail: cstv@mail.tsu.ru (г. Томск).

11. **Дружинина Ольга Михайловна**, кандидат педагогических наук, заместитель директора физико-технического института по внеучебной работе, куратор направления «педагогическое образование», доцент кафедры моделирования физических процессов и систем. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный университет», e-mail: o.d.druzhinina@utmn.ru (г. Тюмень).

12. **Ежукова Ирина Федоровна**, кандидат педагогических наук, директор Центра развития карьеры. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Нижевартовский государственный университет», e-mail: Ira-ezhukova@mail.ru (г. Нижневартовск).

13. **Жигалова Лариса Дмитриевна**, кандидат географических наук, начальник отдела организации практик, доцент кафедры географии и методики обучения географии. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Омский государственный педагогический университет», e-mail: larisa@omgpi.ru (г. Омск).

14. **Журавлева Марина Васильевна**, доктор педагогических наук, профессор кафедры технологии основного органического и нефтехимического синтеза. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный

исследовательский технологический университет», e-mail: guravleva0866@mail.ru (г. Казань).

15. **Загвязинская Ольга Анатольевна**, заслуженный юрист РФ, советник ректора. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный университет», e-mail: zagvyazinskay@yandex.ru (г. Тюмень).

16. **Зайцева Татьяна Игоревна**, ведущий инженер по мониторингу и трудоустройству специалистов. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», e-mail: pats@intbel.ru (г. Белгород).

17. **Затуливетрова Ольга Вячеславовна**, начальник отдела мониторинга и информационного сопровождения трудоустройства Координационно-аналитического центра развития карьеры. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет», e-mail: zatulivetrova@gmail.com (г. Ростов-на-Дону)

18. **Ишменев Василий Ильич**, кандидат ветеринарных наук, доцент, начальник отдела производственной практики и содействия занятости и трудоустройства выпускников. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральская государственная академия ветеринарной медицины», e-mail: ishmenevv@mail.ru (г. Троицк).

19. **Кандаурова Ольга Викторовна**, кандидат педагогических наук, преподаватель, заведующий методическим кабинетом. Государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Альметьевский политехнический техникум», e-mail: kan-olga69@mail.ru (Республика Татарстан, г. Альметьевск).

20. **Карабельская Юлия Петровна**, директор центра организации практик и содействия трудоустройству. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тольяттинский государственный университет», e-mail: Yu.Karabelskaya@yandex.ru (г. Тольятти).

21. **Карпукова Анна Леонидовна**, директор Центра содействия занятости и трудоустройству выпускников. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет», e-mail: anna@baikal.ru (г. Иркутск).

22. **Китченко Ольга Юрьевна**, специалист отдела содействия трудоустройству, психолог. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», e-mail: 229775@omsu.ru (г. Омск).

23. **Кнестяпин Владислав Николаевич**, кандидат физико-математических наук, доцент, руководитель Центра содействия трудоустройству выпускников. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарский государственный аэрокосмический университет имени С.П. Королева» (национальный исследовательский университет), e-mail: csre@ssau.ru (г. Самара).

24. **Коваль Мария Олеговна**, руководитель практики учебного управления. Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Московский государственный областной гуманитарный институт», e-mail: 19magu90@mail.ru (г. Орехово-Зуево).

25. **Краев Алексей Александрович**, заместитель директора. МАУ Тюменский городской многопрофильный центр, e-mail: alkraev@yahoo.com (г. Тюмень).

26. **Латыпова Ильсина Ильдаровна**, студент 5 курса специальность «Управление качеством». Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский университет им. А. Н. Туполева», e-mail: Lisischa93@mail.ru (г. Казань).

27. **Месяц Ирина Владимировна**, руководитель производственной практики и маркетинга. Липецкий институт кооперации (филиал) Автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования «Белгородский университет кооперации, экономики и права», e-mail: rpraktika@lki-lipetsk.ru (г. Липецк).

28. **Михайличенко Сергей Анатольевич**, проректор по инновационным технологиям и трудоустройству выпускников. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», e-mail: pats@intbel.ru (г. Белгород).

29. **Мухин Леонид Николаевич**, начальник отдела практик и трудоустройства. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», e-mail: cstv@mail.tsu.ru (г. Томск).

30. **Найн Марина Валерьевна**, кандидат педагогических наук, доцент, начальник отдела практики и трудоустройства управления образовательной политики. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Челябинский государственный университет», e-mail: MNain@yandex.ru (г. Челябинск).

31. **Никулина Юлия Николаевна**, начальник отдела содействия трудоустройству выпускников и маркетинга образовательных услуг. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет» e-mail: otldmark@mail.osu.ru (г. Оренбург).

32. **Носкова Наталья Викторовна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики, помощник проректора по научной работе, руководитель Центра содействия трудоустройству и послевузовского сопровождения «Старт». Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Московский государственный областной гуманитарный институт», e-mail: NataliaOZ@mail.ru (г. Орехово-Зуево).

33. **Ольховская Мария Олеговна**, заместитель заведующего кафедрой Международных экономических и финансовых отношений. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности», e-mail: Maria.rgais@yandex.ru (г. Москва).

34. **Пильникова Ирина Александровна**, директор Центра взаимодействия с работодателями. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина», e-mail: i.a.pilnikova@urfu.ru (г. Екатеринбург).

35. **Павлова Лариса Николаевна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры подготовки педагогов профессионального обучения и предметных методик, начальник отдела трудоустройства и профессиональной социализации. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Челябинский государственный педагогический университет», e-mail: pavlovaln@csru.ru (г. Челябинск).

36. **Патрушева Инга Валерьевна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный университет», e-mail: inga-p@mail.ru (г. Тюмень).

37. **Перонкова Евдокия Борисовна**, заместитель директора по внеучебной работе. Филиал ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет» в г. Новый Уренгой, e-mail: evdokia__peronkova@mail.ru (г. Новый Уренгой).

38. **Платонова Юлия Юрьевна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и технологии социальной работы, руководитель Центра трудоустройства выпускников. Государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы», e-mail: y-platonova78@mail.ru (г. Санкт-Петербург).

39. **Плотникова Екатерина Владимировна**, заведующий Центром карьеры, практики и трудоустройства учебно-методического управления. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный университет», e-mail: job@utmn.ru (г. Тюмень).

40. **Распопина Ирина Александровна**, старший инспектор по кадрам Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников ВПО Иркутской области. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права», e-mail: gasporina-ia@isea.ru (г. Иркутск).

41. **Рыбакова Анна Александровна**, кандидат филологических наук, доцент, специалист по содействию трудоустройству. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Армавирская государственная педагогическая академия», e-mail: annfisher@mail.ru (г. Армавир).

42. **Семенюк Лариса Владимировна**, начальник отдела практик и содействия трудоустройству выпускников. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова», e-mail: ostsv@mail.ru (г. Абакан).

43. **Семенова Галина Станиславовна**, старший преподаватель. Академия архитектуры и искусств ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет», e-mail: g__semenova@gaai.sfedu.ru (г. Ростов-на-Дону).

44. **Скавитин Алексей Васильевич**, проректор по воспитательной и профориентационной работе. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права», e-mail: skavitin-av@isea.ru (г. Иркутск).

45. **Солдатова Ирина Анатольевна**, директор Координационно-аналитического центра развития карьеры. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет», e-mail: iasoldatova@sfedu.ru (г. Ростов-на-Дону).

46. **Титова Валерия Олеговна**, студент философского факультета. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет». (г. Томск).

47. **Тихонова Ирина Олеговна**, магистрант 1 года обучения. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет». (г. Томск), e-mail: iratikhonova91@gmail.com (г. Томск).

48. **Ткаченко Ирина Валериевна**, доктор психологических наук, профессор, первый проректор. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Армавирская государственная педагогическая академия» (г. Армавир).

49. **Трафимова Галина Анатольевна**, кандидат социологических наук, доцент кафедры философии и истории. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарский государственный аэрокосмический университет имени С.П. Королева» (национальный исследовательский университет), e-mail: galina.trafimowa@yandex.ru (г. Самара).

50. **Уварова Людмила Марковна**, начальник Центра карьеры. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К.Аммосова», e-mail: lm.uvarova@s-vfu.ru (г. Якутск).

51. **Филиппова Анастасия Сергеевна**, специалист отдела трудоустройства и профессиональной социализации. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Челябинский государственный педагогический университет», e-mail: filipova__anasta@bk.ru (г. Челябинск).

52. **Фортыгина Светлана Николаевна**, старший преподаватель кафедры педагогики, психологии и предметных методик, специалист отдела трудоустройства и профессиональной социализации. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Челябинский государственный педагогический университет», e-mail: fortyginasn@csru.ru (г. Челябинск).

53. **Черкасова Елена Игоревна**, кандидат технических наук, доцент кафедры химической технологии переработки нефти и газа. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет», e-mail: cherkasova.kstu@yandex.ru (г. Казань).

54. **Чикирева Ирина Павловна**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и предпринимательства Института государства и права. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный университет», e-mail: chikireva777@mail.ru (г.Тюмень).

55. **Чуркин Константин Александрович**, кандидат исторических наук, профессор, директор Центра профессиональной адаптации и трудоустройства студентов и выпускников. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Омский государственный педагогический университет», e-mail: resurs_center@omgpi.ru (г. Омск).

56. **Шамрай Виктория Александровна**, аспирант кафедры маркетинга. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова», e-mail: pats@intbel.ru (г. Белгород).

57. **Шевнина Татьяна Евгеньевна**, кандидат физико-математических наук, доцент. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный нефтегазовый университет», e-mail: shevfizika@mail.ru (г. Тюмень).

58. **Юрчук Екатерина Игоревна**, начальник Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников ВПО Иркутской области. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права», e-mail: rcst@isea.ru (г. Иркутск).

Учебное издание

ОПЫТ ВУЗОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИК,
СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

*Сборник статей Международного
научно-практического семинара
Тюмень, 11 декабря 2014 г.*

В авторской редакции

Технический редактор

Н. Г. Яковенко

Компьютерная верстка

А. О. Макарова



Подписано к электронному изданию 17.07.2015 г.
Объем 16,0 усл. печ. л. Формат 60×84/16. Заказ 463.

Издательство Тюменского государственного университета
625003, г. Тюмень, ул. Семакова, 10
Тел./факс: (3452) 45-56-60, 46-27-32
E-mail: izdatelstvo@utmn.ru